**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Entre** :

L’UES constituée des trois sociétés suivantes:

- La Société **SASU** **PASCAL COSTE COIFFURE,**

Société par actions simplifiée au capital de 5.956.878 euros, dont le siège social est situé au 42 avenue Maréchal Foch à 06000 NICE, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nice sous le numéro SIRET 440 339 471 000 11,

- La société **SARL** **NEW-LINE**

Société à responsabilité limité au capital de 3.000 euros, dont le siège social est situé au 42 avenue Maréchal Foch à 06000 NICE, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nice sous le numéro SIRET 484 546 999 000 34,

-La société **SARL ACADEMY PC**

Société à responsabilité limité au capital de 5.000 euros, dont le siège est situé au 42 avenue Maréchal Foch à 06000 NICE, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nice sous le numéro Siret 537 978 249 00010

Constituant une **Unité Economique et Sociale** (UES) conventionnellement reconnue par accord collectif, représentée aux fins des présentes par **M** en sa qualité de directeur général de la SASU et dûment mandaté par, gérant de SARL NEW LINE et de la SARL ACADEMY PC.

Ci-après collectivement désignées « les Entreprises Signataires » ou « l’UES »

**D'une part,**

**Et**

L’organisation syndicale CGT représentée par, en sa qualité de déléguée syndicale supplémentaire de l’UES,

L’organisation syndicale CFE-CGC représentée par, en sa qualité de déléguée syndicale de l’UES,

L’organisation syndicale CFTC représentée par, en sa qualité de déléguée syndicale de l’UES,

**D'autre part,**

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties se sont rencontrées les 07/04/2022, 15/04/2022, et 29/04/2022.

**Il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

**Article 1er – Champ d’application**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, dans le cadre de la négociation obligatoire.

Il vise l’ensemble des salariés de l’**Unité Economique et Sociale** (UES).

**Article 2 – Négociation sur la rémunération**

***A. Salaires effectifs***

Aucun accord n’a été validé sur ce point. Un PV de désaccord sera signé sur ce thème à l’issu de la négociation.

***B. Durée effective et organisation du temps de travail***

La règle générale est le temps plein pour tous les collaborateurs soit 35h/ semaine minimum. Les cadres sont au forfait jours comme le prévoit l’accord du 28/10/2014.

Est ouvert selon les besoins du salon et les accords avec le N+1 la possibilité d’un passage à 39h/ semaine.

La mise en place du temps partiel est validée dans le cadre d’une demande de congé parental à temps partiel ou d’un souhait volontaire afin de concilier vie personnelle et professionnelle.

L’avantage dans le groupe c’est que le collaborateur peut demander le passage à temps partiel et que si cette demande ne peut être accordée sur son salon d’affection elle peut l’être sur un autre salon.

Pour ce faire, divers accord d’entreprise sur la durée du travail ont été mis en place.

Les règles générales d’organisation du temps de travail mis en place actuellement dans l’entreprise conviennent à tous.

**C. Affectation d’une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et acquisition de parts des fonds solidaires**

Un accord d’entreprise à durée indéterminée signé le 28/01/2016 ne prévoit pas de négociation sur ce point.

**Article 3 – Négociation sur l’égalité professionnelle**

***A. Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération***

Un accord ayant été négocié le 08/04/2019, ce point n’a pas été négocié cette année car valide 3 ans.

***B. Qualité de vie au travail : articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle***

Soucieuse de s’adapter aux évolutions sociétales, l’UES Pascal Coste coiffure négocie des mesures concernant la parentalité. Cet accord permet de compléter les dispositions permettant de mieux concilier l’articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Cette volonté se retrouve à travers les 3 points suivants :

* La sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle,
* La solidarité familiale et la cohésion sociale,
* Les mesures spécifiques en faveur de la parentalité

*B-1. Sensibilisation de la hiérarchie aux enjeux de l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle*

L’équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la parentalité et le partage des responsabilités familiales représentent des fondamentaux pour assurer la qualité de vie au travail.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de remettre en cause les stéréotypes culturels sur l’image des femmes et des hommes face aux contraintes familiales.

Mesures liées à l’organisation des réunions

L’entreprise veillera à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l’organisation des réunions. Ainsi sauf cas exceptionnels, les réunions devront être planifiées au plus tôt à partir de 9 heures et se terminer au plus tard à 20 heures.

Les réunions lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Afin d’éviter les déplacements, les réunions sous forme de vidéo conférences seront privilégiées.

Ces réunions devront être adaptées en appréhendant la moyenne d’âge, l’environnement de travail et ce afin de définir les heures de réunions. Les réunions devront être anticipée et prévu à l’avance.

*B-2. Solidarité familiale et cohésion sociale*

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être confronté, dans son environnement familial, à des difficultés pour apporter un soutien à un membre de sa famille, notamment en termes de temps de travail.

Pour répondre à ces problématiques le législateur a mis en place des dispositifs tels que le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial.

Une information devra être développée dans ce sens auprès des représentants du personnel et des salariés.

*B-3. Le congé de présence familiale*

En complément des congés conventionnels de l’entreprise et des congés légaux, l’UES Pascal Coste coiffure a mis en place lors de l’accord égalité entre les femmes et les hommes du 18 mai 2012, le congé de présence familiale.

Ce congé, plus souple que les congés légaux, permet de répondre aux besoins des salariés pour faire face aux obligations familiales ou aux accidents de la vie ci-après :

* naissances multiples,
* Enfants ou parents handicapés,
* Parents en fin de vie.
* Perte d’un enfant

Dans le cadre de ce nouvel accord, la direction et les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions ci-dessus en y ajoutant:

* Enfants en fin de vie,

Pour pouvoir bénéficier du congé de présence familiale, les salariés devront justifier d’une ancienneté minimale de 12 mois au moment de la demande.

A l’issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.

*B-4. « Modalités du don »*

Le don d’heures, de jours de repos pour permettre à un collègue d’accompagner un enfant malade.

Ce don anonyme est fait en accord avec l’employeur. Le bénéficiaire est un salarié de l’entreprise qui assume la charge d’un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don porte sur les jours de repos non pris, qu’ils aient été affectés ou non à un compte épargne temps.

Les congés payés peuvent également être donnés. Mais attention, dans ce cas, le nombre de jours est limité. A savoir, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. C’est-à-dire que le don porte sur les jours correspondant à la 5e semaine de [congés payés](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Cong%C3%A9s+pay%C3%A9s&secteur=PME&mode=mot&idmot=14).

Le salarié bénéficiaire du don a droit ainsi au maintien de sa rémunération pendant sa période d’absence. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits qu’il tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début de sa période d’absence.

*B-5. Mesures liées aux autorisations d’absence*

* aménagement de l’horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l’horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),
* salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d’une affectation dans l’établissement lui permettant d’exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé. Un certificat de concubinage sera fourni au service paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d’un évènement touchant son(sa) concubin(e)ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l’alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS). »

*B-6. Mesures liées aux congés*

* Favoriser le départ en congé à la même date pour les membres d’une même famille

Les parties signataires sensibles au bien-être familial, réaffirment leur volonté de favoriser le départ en congé à la même date des membres d’une famille vivant sous le même toit.

Afin d’aider les familles monoparentales ou divorcées, la direction s’engage à positionner les congés des personnes concernées par les dispositions touchant aux positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l’enfant à l’un ou l’autre des parents pendant les vacances scolaires. Cette mesure est adaptée en fonction des priorités et situation de bienveillance.

*B-7. Autres mesures liées à la parentalité*

Les parties signataires rappel l’article 6.2.2 «  rentrée scolaire », dans le cadre de cet accord, mettre en place des dispositions visant à mieux concilier la parentalité.

* Horaires aménagés pour la rentrée scolaire

Les femmes ou hommes ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus disposeront d’une autorisation d’absence de 3 heures, sans réduction de la rémunération, le jour de la rentrée scolaire (ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants). Et ce sous la condition de remettre un justificatif auprès du service RH.

Concernant les autorisations d’absence des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, celles-ci en bénéficieront sans perte de salaire. L’équivalent à ½ heure par jour pendant la grossesse.

Concernant les autorisations d’absence des salariées en procréation médicale assistée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale celles-ci en bénéficieront sans perte de salaire. Avec justificatifs obligatoires auprès du service RH. Ces données resteront strictement confidentielles.

*B-8. Indicateurs de suivi*

Un examen annuel du nombre et /ou de l’utilisation de ces différents congés sera établi et transmis aux représentants du personnel.

**Article 5 –Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

Les seize critères illégaux sont : l’âge, le sexe, l’origine, la situation de famille, l’orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, ou une religion déterminée, l’apparence physique, le handicap, l’état de santé, l’état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

L’entreprise a une politique d’insertion sociale et professionnelle. Le but étant de fidéliser tous les collaborateurs par l’emploi et l’accès à la formation pour tous.

Par le biais des animateurs de réseau elle sensibilise le personnel à casser les stéréotypes, instaurer une politique d’égalité des chances et de non-discrimination.

Les salariés peuvent faire remonter des actes de discrimination en toute liberté sans se sentir en danger directement auprès de son N+1 ou même du service Ressources humaines.

Concernant les recrutements afin d’ouvrir les candidatures à tous types de candidats les annonces sont transmises de la manière suivante :

* pas d’annonce sexuée : l'offre ne peut pas mentionner uniquement un sexe pour le candidat recherché, la mention avec les deux sexes "H/F" doit apparaître après l'intitulé du poste.
* Pour ouvrir au maximum les candidatures et l’insertion la mention suivante est inscrite : « Notre politique de recrutement est engagée en faveur de l’intégration des travailleurs en situation de handicap »

**Article 6 –Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Concernant le recrutement toutes les annonces doivent mentionner : « Notre politique de recrutement est engagée en faveur de l’intégration des travailleurs en situation de handicap » ce afin d’insérer les personnes en situation d’handicap.

Une note de service doit être mise en place afin de sensibiliser les collaborateurs du groupe à faire remonter leur reconnaissance d’invalidité.

Et ce afin d’ôter le côté tabou et d’aider les collaborateurs à faire des démarches auprès des organismes dédiés pour conserver au mieux leur employabilité.

Lorsqu’une personne a une reconnaissance de travailleur handicapé la société en lien avec la médecine du travail et l’Agefiph n’hésite pas à mettre en place des actions afin de maintenir le collaborateur à son poste.

Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap sur l’ensemble des salons doit être mis en place sur 2022.

**Article 7 – Droit d’expression**

L’article L. 2281-1 du code du travail pose le principe du droit d’expression dont bénéficient les salariés. Le droit d’expression est un droit dont l’exercice est collectif et direct (art. L. 2281-2 C. trav.). Direct en ce sens que ce droit s’exerce à l’exclusion de toute notion hiérarchique. Le droit d’expression est collectif puisqu’il permet à chacun des salariés de pouvoir exprimer librement son opinion en vue de faire émerger collectivement des avis, des souhaits…

* Les salariés sont libre de s’exprimer lors des diverses réunions qui peuvent être mise en place dans l’entreprise par leur N+1.
* Lors de réunion de travail, des formations mis en place par l’employeur des groupes de personnes pourront être amenés à participer aux différents échanges
* La communication, le dialogue social font parties inhérentes de l’organisation du travail de tous il est donc demandé à réunir au moins tous les quadrimestres les collaborateurs afin de de promouvoir ce droit d’expression.

**Article 8 –Droit à la déconnexion- définitions**

Il y a lieu d’entendre par :

* Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
* Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d’être joignable à distance ;

1. *Sensibilisation et formation à la déconnexion*

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers ou animateurs et de l’ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l’utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l’entreprise s’engage notamment à :

* Former chaque salarié à l’utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques ;
* Mettre à la disposition de chaque salarié un accompagnement personnalisé ;
* Désigner au sein de l’entreprise des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l’évolution numérique des postes de travail.

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés et devront faire l’objet d’une concertation annuelle entre l’employeur et les partenaires sociaux.

1. *Lutte contre la surcharge informationnelle liée à l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle*

Afin d’éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

* S’interroger sur la pertinence de l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
* S’interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
* Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
* S’interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
* Eviter l’envoi de fichiers trop volumineux ;
* Indiquer un objet précis permettant au destinataire d’identifier immédiatement le contenu du courriel.

1. *Lutte contre le stress lié à l’utilisation des outils numériques professionnels*

Afin d’éviter le stress lié à l’utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

* S’interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail) ;
* Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire ;
* Définir le « gestionnaire d’absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre en cas d’urgence ;
* Privilégier les envois différés lors de la rédaction d’un courriel en dehors des horaires de travail.

1. *Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif*

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l’ensemble des acteurs de l’entreprise.

**1ère modalité - Déconnexion haute**

Les managers, animateurs de réseau ou responsable de service ne peuvent pas contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l’horaire collectif applicable au sein de l’entreprise/établissement.

En tout état de cause, les managers, animateurs de réseau ou responsable de service ne peuvent pas contacter leurs subordonnés entre 20 heures et 8 heures ainsi que pendant les week-ends, jours de repos et jours fériés.

Concernant plus particulièrement l’usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n’est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d’y répondre en dehors de son temps de travail.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Attention cette clause s’applique pour tous les collaborateurs peu importe sa catégorie sociale professionnelle.

Les appels, courriels ou autres initié par la partie pendant ces temps de repos, congés ou autres restent de leur responsabilité et n’est pas préconisé par l’entreprise.

**2ème modalité - Déconnexion basse**

Les managers, animateurs de réseau ou responsable de service s’abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l’horaire collectif applicable au sein de l’entreprise/établissement.

Dans tous les cas, l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

Attention cette clause s’applique pour tous les collaborateurs peu importe sa catégorie socio- professionnelle.

1. *Bilan annuel sur l’usage des outils numériques professionnels*

L’entreprise s’engage à proposer, sur la base du volontariat, un bilan annuel de l’usage des outils numériques professionnels dans l’entreprise.

Ce bilan sera élaboré à partir d’un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié en fin d’année.

Il sera communiqué aux représentants du personnel dans l’entreprise.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre toutes les actions de préventions et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

**Article 5 – Durée et application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 02/05/2022 au 01/05/2023.  
À cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord.

**Article 9 – Publicité de l’accord**

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires auprès de Monsieur le Directeur Départemental du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle de l’Unité Territoriale des Alpes Maritimes (DREETS PACA) :

* un exemplaire complet sur support papier signé et un exemplaire sur support électronique ;
* Un exemplaire sur support électronique ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires en application de l’article 2 du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 pour diffusion dans la base de données en ligne.

Seront également déposés :

* une copie du PV des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
* un bordereau de dépôt pour les conventions et accords d’entreprise.

Le présent accord collectif sera publié dans la base nationale de données.

Un exemplaire de cet accord sera remis à chacun des signataires.

Mention de cet accord sera portée sur les emplacements réservés à la communication syndicale.

Fait à Nice, le 29/04/2022

Pour la société,

Les délégués syndicaux :

CFE-CGC

-CFTC

- CGT supplémentaire