**ACCORD D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre les soussignés,

Les EDITIONS QUO VADIS s.a.s. représentées par en qualité de Président et en qualité de Responsable Ressources Humaines,

d'une part,

Et

L’organisation syndicale Confédération Générale du Travail représentée par , délégué syndical et l’organisation syndicale CGT-Force Ouvrière représentée par , déléguée syndicale.

d'autre part,

### PREAMBULE

Pour parvenir au présent accord, les parties signataires se sont rencontrées les 18 et 26 octobre 2022, 08 et 15 novembre 2022, pour négocier sur les salaires, l’aménagement du temps de travail, l’égalité professionnelle femmes / hommes et le droit à la déconnexion.

Dans le contexte de très forte hausse du coût de la vie cette année, l’équipe de direction a souhaité faire un effort exceptionnel afin de répondre aux attentes des salariés tout en tenant compte de l’absence de bénéfice chez Quo Vadis depuis plusieurs années.

### ARTICLE 1

Au titre de l’année 2022, attribution d’une prime de partage de la valeur dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat selon les modalités fixées ci-après.

La prime est versée à tous les salariés liés à l’entreprise Quo Vadis par un contrat de travail à la date de signature de l’accord.

Le montant de la prime est de 500 € brut pour chaque salarié bénéficiaire. Toutefois ce montant est modulé proportionnellement, en fonction de la durée de présence effective du salarié dans l’entreprise durant la période de référence courant du 01/11/2021 au 31/10/2022.

Le temps de présence dans l’entreprise au cours de l’exercice de référence est déterminé en prenant en compte le temps de travail effectif auquel sont ajoutées les absences suivantes :

- congés payés

- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux

- journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

- congés légaux de maternité, paternité et d'adoption

- périodes de suspension du contrat pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle

- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

La prime de partage de la valeur sera mentionnée sur le bulletin de paie et est distribuée avec le versement de la paie du mois de novembre 2022 (soit le 30 novembre au plus tard).

### ARTICLE 2

Au 1er janvier 2023, une augmentation générale de 5 %, plafonnée à 150 € (pour un temps plein), sera appliquée sur le salaire brut de base mensuel de l’ensemble des salariés, à l’exclusion des cadres (Cf. Article 3) et des VRP et délégués commerciaux dont la rémunération est essentiellement composée de commissions.

A titre exceptionnel, l’augmentation générale du salaire brut de base mensuel ne pourra être inférieure à 100 € (pour un temps plein).

### ARTICLE 3

Une enveloppe sera allouée pour des augmentations individuelles afin de récompenser l’investissement au-delà de l’attendu.

Comme mentionné dans l’article 2 du présent accord, les augmentations générales ne s’appliquent pas aux cadres.

Sauf exception, pour le personnel cadres une augmentation individuelle sera allouée au 1er janvier 2023, de 5 %, plafonnée à 150 € (pour un temps plein), appliquée sur le salaire brut de base mensuel. A titre exceptionnel, l’augmentation individuelle du salaire brut de base mensuel, si elle est allouée, ne pourra être inférieure à 100 € (pour un temps plein).

### ARTICLE 4

A compter du 02 janvier 2023, les minimas sont revalorisés comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| **Niveau** | **Minima QUO VADIS au 02/01/2023** |
| 1 | 1750,00 |
| 1' | 1750,00 |
| 2 | 1775,00 |
| 3 | 1835,00 |
| 4 | 1915,00 |
| 5 | 2025,00 |
| 6 | 2175,00 |
| 7 | 2425,00 |
| 8 | 2725,00 |

Les niveaux 1 et 1’ sont fusionnés pour ne faire plus qu’un seul niveau : le niveau 1.

### ARTICLE 5

A compter du 1er janvier 2023 :

* les primes de paniers sont revalorisées de 5% € par panier, leur montant est ainsi porté à :
* Panier jour UP1 : 4,82 €
* Panier jour : 5,51 €
* Panier nuit : 16,84 €
* la prise en charge par la société du prix des repas au restaurant d’entreprise est augmentée de 5% soit 4,84€ / repas.
* le montant de la prime semestrielle 2023 est revalorisée de 5%. Son montant est ainsi portée à 1 616,70 € bruts (Ouvriers / Employés / Agents de maitrise).

### ARTICLE 6

Pour tenir compte du calendrier 2023/2024, l’attribution de jours d’ARTT se fera comme indiqué ci-dessous :

#### Tableau exprimé en centièmes d’heures

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Equipe** | **Régulière** | **UP1** |
| Temps de présence | 39 | 38,33  (soit 38 h 20 minutes) | 37,73  (soit 37 h 44 minutes) |
| Pause | 1,67  (soit 1 h 40 minutes) | 0,83  (soit 50 minutes) | 0 |
| Temps de travail effectif | 37,33  (soit 37 h 20 minutes) | 37,50  (soit 37 h 30 minutes) | 37,73  (soit 37 h 44 minutes) |
| Nbre de jours d’ARTT  2023/2024 | 12  correspondant à  89,64 h | 13  correspondant à  97,5 h | 14  correspondant à  105,70 h |

Pour la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, l’acquisition des jours d’ARTT est déterminée de la manière suivante :

Equipe : 0,4169 heure par jour de travail effectif (soit 25 minutes répartis comme suit 13 min RTTD et 12 min RTTP), permettant d’obtenir 12 jours au maximum (89,64 h).

Régulière : 0,4556 heure par jour de travail effectif (soit 28 minutes répartis comme suit 15 min RTTD et 13 min RTTP), permettant d’obtenir 13 jours au maximum (97,5 h).

UP1 : 0,4962 heure par jour de travail effectif (soit 30 minutes répartis comme suit 15 min RTTD et 15 min RTTP), permettant d’obtenir 14 jours au maximum (105,70 h).

**ARTICLE 7**

Pour tenir compte du calendrier 2023/2024, le personnel cadre bénéficie de l’attribution forfaitaire de 11 jours d’ARTT.

Pour la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, l’acquisition des jours d’ARTT est déterminée de la manière suivante :

Cadre : 0,0509 jour par jour de travail effectif, permettant d’obtenir 11 jours au maximum

**ARTICLE 8**

Les parties signataires conviennent de fixer le pont qui sera pris sur les jours d’ARTT au titre de l’année 2023/2024 comme suit :

* 10 Mai 2024 (journée de solidarité).

### ARTICLE 9

Au titre de l’année 2023/2024, les jours d’ARTT, déduction faite du pont du 10 Mai 2024, s’établissent de la manière suivante :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Equipe** | **Régulière** | **UP1** | **Cadres** |
| Jours ARTT | 12 | 13 | 14 | 10 |
| Dont jours  Fixés par l’entreprise | 5 | 6 | 6 | - |
| Dont jours  à disposition du salarié | 6 | 6 | 7 | 10 |

### ARTICLE 10

L’entreprise veillera à ce que tous les postes ouverts à un recrutement interne ou à un recrutement externe soient proposés indistinctement aux femmes et aux hommes.

Les offres d’emplois externes seront rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

L’entreprise s’engage à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles indistinctement, en fonction des besoins validés par leur responsable, au personnel féminin et masculin.

L’entreprise s’engage à garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d’expérience et d’expertise comparables.

Conformément aux exigences du décret n° 2019-15 du 08/01/2019 et en fonction de la situation de nos salariés par rapport à cette demande, un effort devra être particulièrement porté sur l’amélioration de l’égalité entre les sexes en ce qui concerne les rémunérations de chaque catégorie socio-professionnelle et cela par tranche d’âge.

Il y aura lieu de tenir compte aussi des taux d’augmentation du personnel féminin par rapport aux taux d’augmentation du personnel masculin et également du nombre de personnes augmentées dans chaque sexe. Enfin il est pris en compte aussi dans le calcul du barème global du nombre de salariés de sexe féminin dans les 10 plus hautes rémunérations.

### ARTICLE 11

Définition du droit à la déconnexion :

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit pour les salariés et membres d’une entreprise, de ne pas être sollicités, que ce soit par e-mails, messages, ou encore appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de leurs heures habituelles de travail, sauf missions particulières ou circonstances exceptionnelles.

Les salariés et autres membres de l’entreprise doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques (ordinateurs, téléphones portables…) et de ne pas être contactés, y compris sur leurs outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de leurs heures de travail habituelles, sauf dans certains cas particuliers ou circonstances exceptionnelles.

Ce droit a pour objectif d’assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Modalités d’exercice du droit à la déconnexion :

Aucun membre de l’entreprise ne sera tenu de répondre à ses e-mails, messages et appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, sauf dans certains cas particuliers ou circonstances exceptionnelles.

A ce titre, aucun membre de l’entreprise ne pourra être sanctionné, par un licenciement ou toute autre mesure constituant une sanction.

Entretien annuel :

Chaque année l’employeur veillera à un moment d’échanges entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire un point sur l’organisation et la charge de travail ainsi que l’amplitude des journées et du temps de déconnexion conformes aux attentes du poste et aux dispositions légales.

### ARTICLE 12

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Nantes.

Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes.

# Fait en 5 exemplaires originaux à Carquefou le 15 novembre 2022

# Pour le syndicat C.G.T. Pour les EDITIONS QUO VADIS s.a.s.

# , délégué syndical

# Président

# Pour le syndicat CGT-F.O.

# , déléguée syndicale Responsable Ressources Humaines