**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE ET L’ORGANISATION DU TRAVAIL, AINSI QUE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE – NEGOCIATIONS 2023**

**ENTRE-LES SOUSSIGNES :**

**1° - La Société, CASINO DU BOULOU,**

S.A.S dont le siège social est sis : Route du Perthus, 66160 LE BOULOU,

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés PERPIGNAN sous le numéro : 664 200 995 00010,

Répertoriée sous le Code APE : 92.00Z,

Et dont les cotisations de sécurité sociale sont versées à l’URSSAF LANGUEDOC ROUSSILLON, 35 Rue de la Haye - 34937 MONTPELLIER Cedex 9,

Représentée par Monsieur XXXX, agissant en qualité de Directeur Général, Directeur Responsable, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

Ci-après dénommée « la Société »

D’une part ;

**ET,**

**2°- Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

- Organisations syndicales : Monsieur XXXX– DS FO

Monsieur XXXX – DS CGT

Ci-après dénommées ensemble (1° et 2°), « les parties » ou les « partenaires sociaux ».

**PREAMBULE**

En application des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a invité les délégués syndicaux à des négociations obligatoires relatives aux salaires, à la durée et à l’organisation du travail, ainsi qu’au partage de la valeur ajoutée.

Les partenaires ont ainsi partagé lors d’une première réunion le 16 mars 2023, diverses informations statistiques, complétées suite à certaines demandes des partenaires.

Ils ont ainsi constaté que l’exercice 2021-2022 avait pu se dérouler sans fermeture liée à la crise sanitaire, après 2 années très impactées, constatant une première partie contrainte par les mesures sanitaires maintenues, et une seconde qui a permis de rattraper le retard pris sur les premiers mois.

Au regard de ce contexte, la Direction affirme sa volonté de définir et de maintenir une politique salariale motivante pour les salariés afin de notamment récompenser et soutenir l’ensemble des collaborateurs, quel que soit leur service d’affectation, compte-tenu de leur implication et contribution partagée à la reconquête de nouveaux clients.

C’est dans cet esprit, que les partenaires sociaux sont convenus de revoir et réviser pour l’avenir les règles de fonctionnement et de rémunération du département jeux de tables traditionnels afin notamment de compléter par les présentes mesures de la manière la plus collective et ambitieuse possible sa politique salariale engagée depuis 2022 en réaction au contexte économique actuel.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet que les mesures négociées en 2023 s’appliqueront ainsi sur des salaires que la Société s’est déjà efforcée de faire progresser pour réagir au contexte d’inflation débuté en 2022.

Aux termes des deux réunions suivantes qui se sont tenues les 31 mars et 17 avril 2023, les parties sont parvenues au présent accord.

1. **CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble du personnel lié par un contrat de travail à la Société dans l’ensemble de ses secteurs d’activité, sous réserve des conditions qui seraient fixées dans chacune des dispositions.

Cet accord se substitue à tous les accords et usages relatifs aux thèmes qu’il traite.

1. **AUGMENTATION COLLECTIVE DES SALAIRES**
   1. **Champ et date d’application du présent article**

Sous réserve des exclusions prévues dans le présent accord, le présent article entrera en vigueur à titre rétroactif à compter du **01er JANVIER 2023** pour l’ensemble des salariés de la Société.

Les parties sont en effet convenues exclure du champ d’application du présent article deux catégories de personnel objectivement définies :

* D’une part, les collaborateurs ayant moins d’1 an d’ancienneté à la date d’effet de l’augmentation, en ce qu’en raison de leur ancienneté réduite, ils ne disposent pas encore de toute l’expérience et/ou la technicité requise(s) pour remplir avec efficacité l’intégralité des composantes attachées au poste occupé
* D’autre part, les Cadres Dirigeants et les Cadres en ce qu’ils ont bénéficié en janvier 2022, en complément de la grille JOA qui a pu impacter les salaires de référence, de mesures individuelles liées à leur performance compte tenu de leurs responsabilités, ayant abouti à un taux global moyen d’augmentation réel appliqué de **2,45 %**.

L’augmentation de salaire, objet du présent accord, concerne ainsi le personnel ayant le statut Employé, Technicien et Agent de maîtrise (ETAM) dans l’ensemble des secteurs d’activité de la Société.

Les dispositions de l’article 2 du présent accord sont limitées au cadre de l’obligation d’engager tous les ans une négociation portant notamment sur les salaires, soit pour une durée déterminée d’une année à compter de leur date d’application.

* 1. **Modalités de l’augmentation collective des salaires pour le personnel bénéficiaire**

Afin d’assurer un traitement parfaitement égalitaire et d’améliorer l’équité interne, les parties sont convenues d’appliquer un taux d’augmentation uniforme, selon les modalités suivantes :

**- 4** % pour l’ensemble des salarié(e)s

**- la valeur du point JTT passe de 57,68 € à 59,99 €**

**- la Valeur du point annuel passe de 817,97 € à 850,69 €**

Les signataires rappellent qu’il s’agit d’une augmentation collective des salaires de base mensuels bruts, à l’exclusion des avantages en nature, primes et accessoires divers.

Ces augmentations seront appliquées sur les salaires de base mensuels bruts du mois de décembre 2022, soit avant l’application des revalorisations notamment issues de la grille de salaire « JOA » qui peuvent donc être déjà supérieures et plus favorables à la présente mesure.

Il est précisé à toutes fins utiles :

* que ces pourcentages d’augmentations sont appliqués dans la même mesure aux salariés à temps partiel répartis dans chacune des catégories définies ci-dessus au prorata de la durée contractuelle à temps partiel.
* que, dans le respect de la politique d’égalité de traitement Femmes / Hommes, les périodes d’absence au titre de la maternité, paternité et du congé parental sont neutralisés pour que les salariés concernés puissent bénéficier de l’augmentation collective dès leur retour au sein de la Société.

1. **PLAN DE MOBILITE DURABLE INCLUANT UNE PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT**

Au quotidien, la société s’engage dans une démarche recherchant le meilleur équilibre sociétale et environnementale, dans le but notamment de limiter son impact sur l’environnement et le climat.

C’est à ce titre qu’un plan de sobriété énergétique reposant sur les gestes individuels de chacun au quotidien a été défini et déployé dans le courant de l’année 2022.

En complément, afin notamment de répondre plus globalement aux revendications visant un progrès des accessoires de salaire, les partenaires sont convenus d’un plan de mobilité durable visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité compte tenu

* de l’implantation du casino
* mais aussi du fonctionnement d’une activité de loisirs supposant pour les équipes des plages horaires étendus incluant notamment des phases de travail de nuit.
  1. **Mise en place d’une indemnité de transport**

Si dans le cadre de la mobilité durable, l’utilisation du véhicule personnel pour les trajets domicile/lieu de travail doit être limitée autant que possible, la Direction constate les contraintes rencontrées par les salariés dans l’utilisation des transports en commun pour accéder à leur lieu de travail notamment compte tenu des horaires décalés, de nuit et/ou de l’absence totale ou partielle de transports en commun.

Consciente de l’augmentation des frais liés au transport, la Direction propose de mettre en place une indemnité de transport destinée à indemniser les frais engagés par les équipes pour leur trajet domicile/lieu de travail/domicile effectué en voiture / moto, mais également autres modes de mobilité individuelle voire partagée dit modes doux (vélo, engin motorisé de déplacement individuel (trottinette…), covoiturage / autopartage…).

Il est rappelé que le régime légal et règlementaire de l’indemnité de transport est strictement encadré mais fait l’objet d’un régime transitoire de faveur, temporaire jusqu’au 31 décembre 2023 notamment au regard des contraintes empêchant l’utilisation des transports en commun.

Dans cette mesure, l’indemnité de transport présentement exposée serait prévue pour une durée d’application d’un an, afin de faire un premier bilan courant 2024.

* + 1. **Bénéficiaires**

L’indemnité de transport serait allouée à l’ensemble des collaborateurs employés en CDI et CDD, utilisant un véhicule motorisé ou non, à deux ou quatre roues (moteur thermique, électrique, hydrogène, hybride) pour effectuer les trajets domicile lieu de travail.

Seraient donc exclus de l’indemnité de transport :

* Les salariés qui utilisent exclusivement les transports en commun pour leur trajet domicile lieu de travail, et qui bénéficient déjà d’une prise en charge de leur titre d’abonnement ;
* Les salariés qui viennent à pied
  + 1. **Montant et modalités de l’indemnité de transport**

Le montant de l’indemnité de transport versée mensuellement, pour un mois de travail complet, serait fixé à 10 euros bruts pour un emploi à temps plein.

En cas d’emploi à temps partiel, si la durée hebdomadaire du travail est au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, à savoir 35 heures, l’indemnité mensuelle de transport de 10 € ne sera pas proratisée. En revanche, si la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

*Exemple : dans notre entreprise, appliquant la durée légale du travail, pour une prime mensuelle de 10 € versée aux salariés à temps plein, un salarié travaillant 15 heures par semaine pourra recevoir 10 € × 15 h / (35 h / 2), soit 8,57 €.*

L’indemnité de transport étant prévue pour indemniser le salarié des frais engagés pour ses trajets domicile/lieu de travail, en cas de d’absence, d’entrée ou sortie en cours de mois, l’indemnité de transport serait versée au prorata du temps de travail réalisé.

Le bénéfice de l’indemnité de transport serait conditionné à la transmission par le salarié, d’une attestation sur l’honneur quant au mode de déplacement utilisé, accompagnée d’une copie de la carte grise du véhicule personnel du collaborateur le cas échéant.

Cette indemnité serait mise en place à partir de la paie de **mai 2023, versée début juin 2023**. Elle est prévue, à ce jour pour une **durée d’un an**.

* 1. **Lorsque le service le permet limiter les coupures journalières lors de l’élaboration des plannings de travail**

Consciente que des coupures prolongées entre deux phases de travail sur une même journée sont susceptibles de générer des trajets domicile/lieu de travail supplémentaires, la Direction s’efforcera, quand le fonctionnement du service le permet, de limiter autant que possible les horaires en coupure, via les managers en charge d’organiser les plannings prévisionnels. Lorsque les coupures sont nécessaires à la bonne organisation du service, l’objectif sera d’en réduire autant que possible la durée.

A ce titre, conformément à l’accord Pénibilité conclu au niveau du Groupe JOA en fin d’année 2022, il est rappelé que, lorsque des coupures entre deux phases de travail au cours d’une même journée ne peuvent être évitées, les équipes ont accès à une salle de repos bien entretenue, et équipée selon un socle minimal garanti par l’accord de Groupe.

* 1. **Privilégier les formations à distance**

Afin de limiter les déplacements professionnels des collaborateurs dans le cadre d’actions de formation, la Société rappelle que les outils JOA vise à développer, dans la mesure du possible et selon les offres de formation existantes, les formations réalisées en e-learning.

* 1. **Limiter les déplacements professionnels polluants**

La Société invite chaque salarié à limiter les déplacements professionnels aux réunions indispensables ne pouvant se tenir à distance.

Dans cette hypothèse, notamment en cas de formation / réunion inter société ou de formation/réunion organisée par le Groupe JOA par exemple au sein de ses bureaux de Lyon, il est recommandé de privilégier les modes de transport les moins émetteurs en CO2, notamment le train plutôt que l’avion lorsque cela est possible, sans contrainte de temps majeure.

A défaut de déplacement via transport en commun, la Direction s’engage à privilégier, autant que faire se peut, la location de véhicules propres (électriques, hybrides rechargeables ou autre type hydrogène…).

1. **INDEMNITES DE NETTOYAGE DES TENUES PROFESSIONNELLES**

La tenue professionnelle est un vecteur important de l’image de marque JOA auprès de la clientèle, qui doit refléter le professionnalisme et la qualité de service délivrée au quotidien par l’ensemble des équipes du Casino.

Les principes des tenues professionnelles mises en place au sein du casino sont donc rappelés :

* Une tenue correcte et professionnelle est exigée de tous, chacun(e) pouvant être amené(e) à rencontrer un client à tout moment ;
* Tous les collaborateurs(trices), dont la relation client est inhérente à leurs fonctions, doivent porter une tenue spécifique qui permet de l’identifier comme salarié appartenant à l’entreprise
* Des tenues qui doivent être confortables, sobres et non contraignantes permettant aux collaborateurs(trices) de pouvoir entretenir leur tenue facilement sans engager de frais complémentaires.

La Direction souhaite donc améliorer le fonctionnement existant, en envisageant la mise en place d’un système de prise en charge de l’entretien de ces tenues, malgré le caractère non contraignant de ces tenues et le bénéfice pour certains personnels d’un abattement de 8 % (Déduction Forfaitaire Spécifique) pour frais de représentation et de veillée qui correspondent notamment aux frais d’entretien des tenues professionnelles.

Sous réserve de la validation par les URSSAF, la Direction souhaite donc mettre en place une indemnité de nettoyage de 13 euros bruts mensuels pour l’ensemble des salariés portant une tenue professionnelle à des fins commerciales.

En sa qualité de frais professionnel, cette indemnité sera dûment proratée en cas d’absence de toute nature.

Il est en ainsi rappelé que cette indemnité mensuelle, compte tenu de son montant nécessaire limité, fera l’objet par les équipes qui en seraient bénéficiaires d’une utilisation strictement conforme à son objet à savoir l’entretien des tenues professionnelles en corrélation aux frais supportés par chaque collaborateur.

La Direction procédera dès que possible aux vérifications préalables de nature à sécuriser ce système et à ne pénaliser ni la Société, ni les collaborateurs.

Par conséquent, la Direction procèdera aux démarches administratives nécessaires auprès de l’URSSAF compétente, dans le cadre de la procédure de rescrit social, dans l’objectif d’obtenir son accord au déploiement du dispositif mentionné au profit des salariés bénéficiaires de la Déduction Forfaitaire Spécifique précitée.

Dès lors, en cas de rescrit positif sur ce cumul, les parties sont convenues de mettre en place l’indemnité de nettoyage, dans un délai de 2 mois au plus tard.

En cas de rescrit négatif, une prime mensuelle soumise à charges sociales et fiscalité, sera allouée dans le même délai à hauteur des montants précités, pour un mois complet avec dû prorata en cas de mois incomplet.

1. **EPARGNE SALARIALE**

Les parties ont rappelé la volonté commune de partager les gains réalisés du fait de la mobilisation collective tendant à accroître les performances de la société et ainsi donner à chacun une conscience de la communauté d’intérêts existant entre la Société et les salariés.

A ce titre les parties ont évoqué les dispositifs applicables au sein de l’entreprise :

* Soit un accord de participation conclu pour une durée indéterminée
* Et un plan d’Epargne Entreprise mis en place à durée indéterminée

Les parties qu’une négociation d’un dispositif d’épargne salariale fait l’objet de discussion au niveau du groupe JOA avec pour objectif d’aboutir courant 2023 pour le prochain exercice.

1. **PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Les partenaires rappellent que la Société avec l’appui du groupe a procédé à un changement depuis le 1er janvier 2023, des organismes en charge des régimes collectifs de protection sociale complémentaire, frais de santé d’une part, incapacité, invalidité, décès d’autre part.

Dans le prolongement des échanges en réunion CSE intervenus fin 2022, cette évolution a permis de limiter l’impact des augmentations tarifaires souhaitées par les assurances, notamment suite aux périodes covid, mais également aux résultats techniques dégradés des régimes, dans le respect du socle minimal des garanties de branche, avec un renfort de certaines garanties.

1. **MESURE DE L’Egalité DE REMUNERATION entre les FEMMES et les HOmmes**

Les parties rappellent qu’elles ont échangé sur les indicateurs Femmes et Hommes en matière de rémunération sur la base d’un rapport de situation comparée. Elles n’ont constaté aucun écart qui ne serait pas justifié par des raisons objectives (ancienneté, nature de poste…).

Les partenaires ont pour autant rappelé l’importance de suivre ces indicateurs régulièrement.

Les parties rappellent qu’une négociation sur l’égalité professionnelle Femmes – Hommes est en cours depuis le 24 janvier 2022, avec les partenaires sociaux au niveau du groupe JOA (coordinateurs syndicaux de groupe), des réunions étant notamment planifiées les 12 mai et 14 juin 2023.

1. **DUREE DE L’ACCORD**

Compte tenu de la nature annuelle des négociations à engager, le présent accord est conclu pour une durée déterminée, sous réserve de toute évolution légale concernant les thèmes qu’elles abordent et dont elles suivraient de plein droit le régime éventuellement modifié.

Les partenaires sont expressément convenus de conclure les dispositions suivantes pour une durée indéterminée : - article 4 sur l’indemnité de nettoyage.

Les modalités de révision seront celles en vigueur légalement.

1. **SUIVI DE L’ACCORD**

Les parties rappellent que le présent accord ne comporte pas de mesure dont il conviendra d’assurer le suivi statistique, en dehors de la production d’indicateur en matière d’égalité de rémunération Femmes / Hommes.

A ce titre, en termes de suivi la Direction s’engage à adresser des indicateurs mis à jour sur ce sujet, ainsi que les données statistiques économiques et sociales de la société mises à jour aux termes de l’exercice 2023.

Les partenaires feront également un bilan des dispositions relatives à la mobilité durable dont elles ont fixé un premier plan dans le présent accord.

Les parties rappellent qu’elles devront se donner rendez-vous pour la prochaine négociation annuelle dans un délai maximum de 12 mois suivant l’ouverture des négociations intervenues en 2023 afin d’examiner ensemble les conditions de rémunération, d’organisation du travail et du partage de la valeur ajoutée de l’exercice prochain.

1. **DEPÔT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Après notification du texte aux organisations syndicales représentatives, il sera déposé, conformément à la loi, auprès de l’Administration du travail ainsi qu’au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes compétents, étant précisé qu’une version « anonymisée des noms des signataires » de l’accord sera également déposée conformément aux dispositions légales et règlementaires en la matière.

Fait à Le Boulou, le 17 Avril 2023

En 5 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Société  **Monsieur XXXX**  Directeur Général – Directeur Responsable |  |
| Pour la délégation syndicale CGT  **Monsieur XXXX** |  |
| Pour la délégation syndicale FO  **Monsieur XXXX** |  |
|  |  |

**NOTIFICATION D’ACCORD COLLECTIF**

Un exemplaire original de l’accord collectif suivant :

**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE ET L’ORGANISATION DU TRAVAIL, AINSI QUE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE – NEGOCIATIONS 2023**

a été remis en main propre au(x) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l’entreprise désignée(s) ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 17/04/2023 | Signature |
| **C.G.T.**  Représentée par **Monsieur XXXX**  Délégué syndical |  |  |
| **F.O.**  Représentée par **Monsieur XXXX**  Délégué syndical |  |  |

**Pour la Société**

**Monsieur XXXX**

Directeur/rice Général/e

Directeur/rice Responsable