**ACCORD D’ENTREPRISE** **RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE 2023 PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**DANS L’ENTREPRISE**

**Entre :**

**La société VERISURE,**

Société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 345.006.027, dont le siège social est situé 1, place du Général de Gaulle, 92160 Antony, représentée par Madame , agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

**Ci-après dénommée « la Société »,**

**D’une part,**

**Et :**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la société VERISURE,**

**L’organisation syndicale C.A.T., représentée par :**

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

**L’organisation syndicale CFE-CGC, représentée par :**

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

**L’organisation syndicale CGT, représentée par :**

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes,

**L’organisation syndicale UNSA, représentée par :**

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes,

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes,

**Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,**

**D’autre part,**

**IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT**

Les représentants de la Société et les délégations des Organisations Syndicales Représentatives se sont réunis le 20 octobre 2022 pour une réunion préparatoire puis les 8 novembre 2022, 15 novembre 2022, 17 novembre 2022 et 22 novembre 2022 afin d’aborder les thèmes de négociation suivants : la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il est rappelé qu’en application d’un accord d’adaptation relatif aux négociations obligatoires en date du 5 mars 2020 en vigueur jusqu’au terme du cycle électoral, les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été négociés pour trois ans et ont fait l’objet de mesures à travers :

* Un accord d’entreprise relatif à la négociation obligatoire 2020 portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise du 5 mars 2020,
* Un accord d’entreprise en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour l’amélioration de la qualité de vie au travail du 5 mars 2020,
* Un accord d’intéressement 2021 – 2022 – 2023 du 25 juin 2021,
* Un accord relatif à l’abondement au plan d’épargne d’entreprise du 7 octobre 2021,
* Et un avenant n°6 relatif à la durée et aménagement du temps de travail au sein de Verisure du 31 décembre 2021.

En complément de ces mesures, un accord d’entreprise relatif au maintien du pouvoir d’achat a été conclu le 8 avril 2022 octroyant une augmentation de salaire aux Employés et aux Agents de maîtrise dont la part variable de la rémunération est plafonnée.

Dans un contexte économique d’inflation, en plus des mesures déjà prises, la Société a décidé d’ouvrir de manière anticipée les négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2023 portant sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Au cours d’une réunion préparatoire qui s’est tenue le 20 octobre 2022, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur le bilan :

* Des mesures prises dans le cadre de l’accord de négociation obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise du 5 mars 2020 couvrant les années 2020, 2021 et 2022,
* Des mesures prises dans le cadre de l’accord en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour l’amélioration de la qualité de vie au travail du 5 mars 2020, couvrant les années 2020, 2021 et 2022,
* Et enfin des mesures prises en faveur du pouvoir d’achat en 2022.

En outre, des informations portant sur le contexte économique dans lequel s’inscrit la négociation annuelle obligatoire, les augmentations salariales de la branche des entreprises de prévention et de sécurité ainsi que la situation économique et financière de la Société ont été présentées aux délégations des Organisations Syndicales Représentatives. Enfin, lors de cette réunion, un calendrier des négociations a été convenu entre les parties.

Ainsi, une première réunion de négociation s’est tenue le 8 novembre 2022 à l’occasion de laquelle les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont présenté à la Direction leurs revendications syndicales. A l’unanimité elles ont souhaité que des mesures fortes soient prises sur l’augmentation de la rémunération de base et en particulier à travers des augmentations générales.

Les discussions ont repris lors de la deuxième réunion de négociation qui s’est tenue le 15 novembre 2022. Au cours de cette réunion, la Direction a explicité aux délégations des Organisations Syndicales Représentatives, les raisons pour lesquelles elle entendait écarter certaines revendications et leur a présenté les mesures qu’elle entendait prendre en matière de rémunération.

La proposition de ces mesures a donné lieu à de nouvelles discussions entre la Direction et les délégations des Organisations Syndicales Représentatives, le 17 novembre 2022, aux termes desquelles une proposition d’accord a été présentée aux délégations des Organisations Syndicales Représentatives qui a fait l’objet d’une signature le 22 novembre 2022.

Les thèmes de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie au travail feront l’objet d’une négociation parallèle.

C’est au regard de ces échanges que le présent accord est conclu.

**CECI RAPPELE, IL A ENSUITE ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Société, quel que soit leur statut, leur contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), à temps plein ou à temps partiel.

**ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES**

**Article 2.1 – Mesures à destination des Employés et Agents de maîtrise**

1. **Augmentation générale des Employés et Agents de maîtrise**

Sont concernés par cette augmentation collective les salariés Employés et Agents de maîtrise sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), dont la rémunération variable sur objectifs est plafonnée et présents au et toujours présents à la date de versement.

Il est convenu d’une augmentation du salaire mensuel fixe de base de pour un travail à temps complet. Cette augmentation de est proratisée pour les salariés à temps partiel sur la base de leur durée de travail contractuelle.

Cette augmentation prend effet le .

1. **Prime exceptionnelle pour les Employés et Agents de maîtrise**

Pour compenser les effets passés de l’inflation sur l’année , une prime exceptionnelle d’un montant est versée à tous les salariés éligibles à la mesure d’augmentation générale dont l’ancienneté est de plus de mois au , soit une date d’entrée au plus tard le . Le montant de cette prime est proratisé pour les salariés à temps partiel sur la base de leur durée de travail contractuelle.

Cette prime à caractère exceptionnel, n’a pas d’incidence sur tous les autres éléments de la rémunération : notamment prime d’ancienneté, congés payés, heures supplémentaires, majorations de salaire, valorisation de repos, etc.

La prime exceptionnelle sera versée avec le salaire du mois de .

1. **Augmentations individuelles des Employés et Agents de maîtrise**
   * Bénéficiaires et définitions

Sont concernés par cette augmentation individuelle les salariés Employés et Agents de maîtrise sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), dont la rémunération variable sur objectifs est plafonnée et présents au et toujours présents à la date de versement.

Les augmentations individuelles salariales peuvent être accordées aux Employés et Agents de maîtrise soit par une augmentation du salaire mensuel brut de base soit par une augmentation de la part variable de la rémunération.

Sont éligibles les collaborateurs dans l’une des situations suivantes : soit un changement de niveau, une promotion ou un changement de statut, soit une évaluation exceptionnelle de la performance annuelle par le manager à l’occasion des entretiens annuels d’évaluation de la performance (supérieure à ).

Les augmentations sont proposées par le manager et validées par le membre du Comité de Direction et la Direction des Ressources Humaines.

* + Budget global des augmentations individuelles salariales

Le budget global des augmentations individuelles salariales, calculé sur la rémunération brute mensuelle fixe de base avant application de l’augmentation générale définie ci-dessus, est arrêté à %.

La Direction des Ressources Humaines s’assurera, dans le cadre de la revue annuelle des salaires, que l’enveloppe budgétaire soit répartie conformément aux critères définis ci-dessus : changement de niveau, promotion, changement de statut, évaluation exceptionnelle de la performance annuelle (supérieure à ).

La Société rappelle l’importance qu’elle attache au fait qu’un entretien ait lieu entre le manager et le collaborateur concerné, au cours duquel le manager explicitera la décision prise, quelle qu’elle soit.

* + Date d’application

Les augmentations individuelles salariales sont valorisées sur le bulletin de paye du mois avec un effet rétroactif au sur le salaire fixe de base de la rémunération, excluant dès lors toute application rétroactive sur tout autre élément de rémunération (notamment , congés payés, heures supplémentaires, majorations de salaire, valorisation de repos, etc.).

En revanche, les promotions et notamment les changements de niveau ou de statut, ainsi que les augmentations salariales en lien avec ces promotions, sont valorisées quant à elles, dans le système de paye au , sans effet rétroactif.

1. **Intégration d’une fraction de la part variable de la rémunération dans la partie fixe**

Sont concernés par cette mesure les salariés Employés et Agents de maîtrise sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), dont la rémunération variable est plafonnée à par mois , par trimestre, par semestre ou par an, et présents au et toujours présents à la date de versement.

Afin de rendre la rémunération moins dépendante des niveaux d’activité, il a été décidé de réintégrer dans le salaire fixe de base mensuel, par mois. Ainsi les parts de rémunération variables plafonnées passent :

* De à par mois (réintégration de mensuels) ;
* De à par trimestre (réintégration de trimestriels soit mensuels) ;
* De à par semestre (réintégration de semestriels, soit mensuels) ;
* De à par an (réintégration de annuels, soit mensuels).

Cette mesure prend effet au .

**Article 2.2 – Mesures à destination des Cadres**

Le budget global des augmentations salariales des Cadres est de % répartis entre augmentation générale et augmentations individuelles.

1. **Augmentation générale des Cadres**

Sont concernés par cette augmentation collective les salariés Cadres sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), dont la rémunération variable sur objectifs est plafonnée et présents au et toujours présents à la date de versement.

Il a été décidé d’une augmentation du salaire mensuel fixe de base des Cadres dans les conditions suivantes :

* Pour les Cadres dont le salaire de base est inférieur à  : augmentation générale de % sans pouvoir être inférieure à un minimum de ;
* Pour les Cadres dont le salaire de base est supérieur ou égal à et inférieur à  : augmentation générale de %, sans pouvoir être inférieure à un minimum de .

Cette augmentation prend effet le .

1. **Prime exceptionnelle pour les Cadres**

Pour compenser les effets passés de l’inflation sur l’année , une prime exceptionnelle d’un montant correspondant à l’augmentation générale mentionnée ci-dessus qui aurait été appliquée sur les mois , sans pouvoir être inférieure à , est versée à tous les Cadres à temps complet, présents dans les effectifs au , et dont l’ancienneté à cette même date est de plus de , soit une date d’entrée au plus tard le . Le montant de cette prime est proratisé pour les salariés au forfait annuel en jours réduits sur la base de leur durée de travail contractuelle.

Cette prime à caractère exceptionnel, n’a pas d’incidence sur tous les autres éléments de la rémunération, notamment l’indemnité de congés payés et de JRTT.

La prime exceptionnelle sera versée avec le salaire du mois de .

1. **Augmentations individuelles des Cadres**
   * Bénéficiaires et définitions

Sont concernés par cette augmentation individuelle les salariés Cadres sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l’exception des salariés sous contrat d’apprentissage et de professionnalisation), dont la rémunération variable sur objectifs est plafonnée et présents au et toujours présents à la date de versement.

Les augmentations individuelles salariales peuvent être accordées aux Cadres soit par une augmentation du salaire mensuel brut de base soit par une augmentation de la part variable de la rémunération.

Les augmentations sont proposées par le manager et validées par le membre du Comité de Direction et la Direction des Ressources Humaines.

* + Budget global des augmentations individuelles salariales

Le budget global des augmentations individuelles salariales, calculé sur la rémunération fixe de base avant application de l’augmentation générale définie ci-dessus, est arrêté :

* Pour les Cadres dont le salaire de base est inférieur à  : %.
* Pour les Cadres dont le salaire de base est supérieur ou égal à  et inférieur à : %.
* Pour les Cadres dont le salaire mensuel brut de base est supérieur ou égal à  : %.

La Direction des Ressources Humaines s’assurera, dans le cadre de la revue annuelle des salaires, que l’enveloppe budgétaire soit répartie équitablement entre les salariés éligibles au regard de leur niveau de performance.

La Société rappelle l’importance qu’elle attache au fait qu’un entretien ait lieu entre le manager et le collaborateur concerné, au cours duquel le manager explicitera la décision prise, quelle qu’elle soit.

* + Date d’application

Les augmentations individuelles salariales sont valorisées sur le bulletin de paye du mois avec un effet rétroactif au sur le salaire fixe de base de la rémunération excluant dès lors toute application rétroactive sur tout autre élément de rémunération, notamment l’indemnité de congés payés et de JRTT.

En revanche, les promotions ainsi que les augmentations salariales en lien avec ces promotions, sont valorisées quant à elles, dans le système de paye au , sans effet rétroactif.

**Article 2.3 - Grilles de salaire internes**

Afin d’améliorer les conditions d’emploi des salariés, la Société décide de réviser ses grilles de salaires minima. Ces grilles, qui sont fonction du métier et de la classification interne ( ), définissent , et s’appliquent lors de l’embauche d’un nouveau collaborateur ainsi qu’en cours d’exécution du contrat de travail ou encore lorsque le salarié bénéficie d’une promotion entraînant un changement de niveau.

Il est ainsi convenu pour tous les métiers Employés et Agents de maîtrise listés dans ces grilles, d’augmenter le salaire mensuel fixe dans les conditions définies aux articles 2.1. a. et 2.1 d. ci-dessus, soit :

* Une augmentation de pour les métiers dont la part variable de la rémunération plafonnée est supérieure à ,
* Une augmentation pour les métiers dont la part variable de la rémunération est plafonnée à ( d’augmentation collective + de réintégration d’une partie de la part variable de la rémunération dans le salaire fixe).

Ces grilles sont d’application à compter du .

**Article 2.4 – Revalorisation du salaire minimum garanti des Chefs d’Equipe (population commerciale terrain)**

A compter du , la rémunération minimale mensuelle brute des Représentants Commerciaux Chefs d’Equipes terrains de la Direction Commerciale (DCO) et de la Direction du Développement Commercial (DDC) est revalorisée à bruts ( ).

**Article 2.5 – Mesures complémentaires**

1. **Travail de nuit**

A compter du , toute heure de travail effectif accomplie entre 21 heures et 6 heures fait l’objet, pour les travailleurs de nuit, d’une majoration heure de nuit revalorisée en passant de % à %.

1. **Travail le dimanche**

A compter du , toute heure de travail effectif accomplie le dimanche fait l’objet d’une majoration heure dimanche réévaluée en passant de % à %.

1. **Revalorisation de l’abondement**

La direction s’engage à augmenter pour le pourcentage d’abondement des sommes placées dans le Plan Epargne d’Entreprise de % à %. Les modalités de cette modification feront l’objet d’une proposition d’avenant à l’accord instituant l’abondement.

1. **Analyse approfondie du niveau Master**

La Direction s’engage à réaliser une étude approfondie du niveau de Master au sein des équipes Opérations. Le résultat de cette analyse sera présenté au cours du .

**ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 3.1 – Entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée étant précisé que cette date d’entrée en vigueur n’affecte pas les dates d’application édictées par le présent accord au titre de chaque mesure particulière.

Les dispositions qu’il comporte se substituent aux dispositions appliquées dans l’entreprise ayant le même objet à compter de son entrée en vigueur.

**Article 3.2 – Validité de l’accord et délai d’opposition**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs.

Il ressort des dernières élections professionnelles que les Organisations Syndicales sont représentatives pour négocier un accord d’entreprise et habilitées à signer le présent accord.

Par ailleurs, à l’issue de la procédure de signature, le présent accord est notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

**Article 3.3 – Dépôt et publicité de l’accord**

Les formalités de dépôt et de publicité sont réalisées dans les conditions et modalités prévues par le Code du travail en vigueur au jour de signature du présent accord. Ainsi, le présent accord est déposé par la Société sur la plateforme en ligne de téléprocédure. Les pièces éventuellement nécessaires accompagnant le dépôt sont également déposées sur ladite plateforme.

Un exemplaire du présent accord est remis au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

La Société s’engage, par ailleurs, à publier le présent accord dans la base de données nationale, accessible au grand public, étant précisé que, pour des raisons de confidentialité, certaines dispositions seront occultées lors de sa publication. Un acte sera signé en ce sens entre la Société et les Organisations Syndicales signataires pour transmission à l’autorité compétente.

Enfin, la Société exécutera par tous moyens ses obligations d’information du personnel.

**Article 3.4 – Adhésion**

En application de l’article L.2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale Représentative du personnel qui n’est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l’ensemble des dispositions de l’accord. L’adhésion devra faire l’objet du dépôt prévu à l’article L. 2231-6 du même code. Elle devra, en outre, être notifiée aux parties signataires dans un délai de 8 jours à compter de ce dépôt. L’adhésion prendra effet à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

**Article 3.5 – Révision**

La révision est une procédure permettant d’adapter les dispositions du présent accord, par la voie d’avenant de tout ou partie de l’accord initial.

Outre la Société, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

* Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, les Organisations Syndicales signataires ou les Organisations Syndicales adhérentes ;
* A l'issue de cette période, une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d’un éventuel avenant. Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un avenant. La révision donnera lieu à la rédaction d’un avenant portant révision du présent accord, conclu dans les conditions de ce dernier pour être valable, et qui se substituera de plein droit aux dispositions qu’il modifie. L’avenant portant révision devra faire l’objet des formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

**Article 3.6 – Dénonciation**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des parties signataires en respectant un préavis de trois mois, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation doit être notifiée par la partie auteur de la dénonciation, par lettre recommandée avec accusé de réception, à (aux) l’autre (autres) partie(s) signataire(s), et faire l’objet des formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera de produire ses effets selon les modalités prévues aux articles L. 2261-10, L. 2261-11 et L. 2261-12 du Code du travail.

Fait à Antony en 7 exemplaires originaux, le 22 novembre 2022.

**Pour la direction de la société VERISURE,**

, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

**L’organisation syndicale C.A.T., représentée par :**

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

**L’organisation syndicale** **CFE-CGC, représentée par :**

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

**L’organisation syndicale** **CGT, représentée par :**

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes

**L’organisation syndicale** **UNSA, représentée par :**

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Monsieur , Délégué Syndical, dûment habilité aux fins des présentes

Madame , Déléguée Syndicale, dûment habilitée aux fins des présentes