**PROTOCOLE D’ACCORD RELATIF AUX**

**NEGOCIATIONS PARITAIRES POUR L’ANNEE 2023**

Les négociations paritaires obligatoires prévues aux articles L 2242-8 et suivants du Code du Travail se sont déroulées les 25 novembre, 2, 7 et 9 décembre 2022.

**Entre,**

**la Société HACHETTE LIVRE SA, représentée par M. ……………. en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,** **d'une part,**

**Et les Organisations Syndicales représentatives,**

**d'autre part**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Titre I – Dividende du travail (supplément de participation) au titre de l’exercice 2021**

**Art 1.1 - Champ d'application de la disposition.**

La présente disposition s'applique au personnel d’HACHETTE LIVRE et des autres sociétés parties à l’accord de participation du 5 juillet 1993 et de ses différents avenants, notamment ceux du 30 juin 2005 et du 27 juin 2011, bénéficiaire de la participation 2021 i.e. justifiant d’une ancienneté minimum de trois mois au 31/12/2021.

**Art 1.2 – Montant du dividende**

Au titre de l’exercice s’étant terminé le 31 décembre 2021, il sera procédé par les sociétés sus visées à la distribution d’un dividende du travail d’un montant total égal à **1 795 768 euros** (un million sept cent quatre-vingt-quinze mille sept cent soixante-huit euros) bruts en application de l’article L 3324-9 du Code du Travail.

Le supplément de réserve spéciale de participation correspondante obéit aux mêmes règles sociales et fiscales que la participation aux résultats de l’entreprise.

**Art 1.3 – Répartition**

Par dérogation à l’article 3 de l’accord de participation du5 juillet 1993, le supplément de participation est réparti entre les salariés bénéficiaires visés à l’article 1.1 au seul prorata de la durée de présence au cours de l’exercice 2021 telle que définie à l’accord de participation des salariés.

**Art 1.4 – Information-option**

Chaque salarié bénéficiaire sera informé du décompte de ses droits individuels au titre du supplément de participation par courrier simple. Les salariés seront réputés avoir été informés de leurs droits le troisième jour ouvré suivant la date d’envoi de ce courrier. Les salariés pourront opter pour le versement immédiat de tout ou partie du montant leur revenant en retournant le bulletin d’option dans un délai maximum de 15 jours à compter de cette date.

A défaut, les sommes seront bloquées conformément aux dispositions prévues par l’accord de participation.

**TITRE II – SALAIRES – DISPOSITIONS GENERALES POUR LES EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE**

**Art 2.1 - Champ d'application de la disposition.**

La présente disposition s'applique au personnel Employé, Technicien et Agent de Maîtrise de HACHETTE LIVRE au 1er janvier 2023, soumis à la Convention d'Entreprise, présent à l’effectif à cette date et bénéficiant à cette date d’une ancienneté au moins égale à trois mois et hors contrats en alternance.

**Art 2.2 – Augmentation générale.**

Tous les Employés, Techniciens et les Agents de Maîtrise qui remplissent les conditions prévues ci-dessus bénéficient d’une augmentation générale au 1er janvier 2023 de 4.5% calculée sur la rémunération hors éléments variables (tels que primes, intéressements sur objectifs etc.) et hors primes liées aux conditions de travail. Le montant de l’augmentation mensuelle brute en résultant ne saurait en tout état de cause être inférieur à un plancher (« plancher garanti ») égal à :

* **Etablissement de Maurepas**
* 142€ bruts pour tous les Employés (avec effet sur les compléments différentiels de 13ème et 14ème mois, du fait des accords en vigueur)
* 152,92€ bruts pour les Techniciens (avec effet sur le complément différentiel de 13ème mois, du fait des accords en vigueur)
* 165,67€ bruts pour les Agents de Maîtrise (sur 12 mois, du fait des accords en vigueur)
* **Etablissement de l’Edition**
* 165,67€ bruts pour les ETAM bénéficiant de 12 mensualités hors avantages individuels acquis

**Art 2.3 – Mesures individuelles concernant les salariés à temps partiel**

Pour les personnes travaillant à temps partiel, il est appliqué un prorata sur l’augmentation de salaire en valeur annuelle « plancher garanti ».

**TITRE III – SALAIRES – DISPOSITIONS GENERALES POUR LES CADRES**

**Art 3.1 – Champ d’application de la disposition**

La présente disposition s’applique au personnel Cadre de Hachette Livre au 1er janvier 2023 soumis à la Convention d’Entreprise, présent à l’effectif à cette date et bénéficiant à cette date d’une ancienneté au moins égale à trois mois.

**Art 3.2 – Augmentation générale**

Tous les Cadres dont la rémunération brute annuelle fixe, hors variables (primes, intéressements sur objectifs…) et primes liées aux conditions de travail, est inférieure à 43 000 €, au 31 décembre 2022, et qui remplissent les conditions prévues ci-dessus bénéficient d’une augmentation générale de 4% au 1er janvier 2023.

**Art 3.3 – Mesures individuelles concernant les salariés à temps partiel et en forfait jours réduit**

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit au 31 décembre 2022, le seuil d’application de l’augmentation générale défini ci-dessus sera apprécié par rapport à la rémunération après application du prorata lié à la durée du travail défini dans leur contrat de travail.

Par ailleurs, il sera appliqué un prorata sur l’augmentation de salaire en valeur annuelle.

**Art 3.4 – Engagements d’augmentations**

Des mesures exceptionnelles ont été prises pour tenir compte de la situation économique de l’année 2022, et sans que ces engagements ne puissent être reconductibles, la Direction s’engage en 2023 à ce qu’au moins 90 % des cadres dont la rémunération brute annuelle fixe, hors variables (primes, intéressements sur objectifs ... ) et primes liées aux conditions de travail, est inférieure à 3 SMIC au 31 décembre 2022 bénéficient en moyenne d'une augmentation (générale et/ou individuelle cumulée) d'au moins 4,5%.

**Art 3.5 – Rémunération minimum garantie des Cadres**

#### 3.5.1 – Champ d’application

La présente disposition s’applique au personnel Cadre de Hachette Livre justifiant de trois mois d’ancienneté au 1er janvier 2023 et soumis à la Convention d’Entreprise hors Travailleurs à Domicile (TAD) et hors contrats en alternance.

#### 3.5.2 – Rémunération minimum garantie

A compter du 1er janvier 2023, la rémunération minimum garantie des salariés visés à l’article 3.5.1 ne peut être inférieure à 29 045 € en valeur annuelle brute (éléments fixes et variables inclus), base temps plein.

Les salariés dont la rémunération annuelle (éléments fixes et variables inclus), hors prime d’ancienneté, hors avantages individuels acquis et hors primes liées aux conditions de travail, serait inférieure à ce montant sur l’année civile, bénéficieront au plus tard le 1er janvier de l’année suivante d’un complément de rémunération à due concurrence.

**TITRE IV – SALAIRES – DISPOSITIONS PARTICULIERES A L’ETABLISSEMENT DE VANVES**

**Art 4.1. – Salaire minimum d’embauche des Employés**

#### 4.1.1 – Champ d’application

La présente disposition s’applique au personnel Employé de l’Etablissement de Vanves de la Société Hachette Livre justifiant de trois mois d’ancienneté au 1er janvier 2023 et soumis à la Convention d’Entreprise hors Travailleurs à Domicile (TAD) et hors contrats en alternance.

#### 4.1.2 – Salaire d’embauche

A compter du 1er janvier 2023, le salaire minimum d’embauche des salariés visés à l’article 4.1.1 ne peut être inférieur à 24 900€ bruts en valeur annuelle brute, base temps plein, hors primes liées aux conditions de travail.

Les salariés entrés dans la Société avant l’entrée en vigueur de cette disposition et dont le salaire annuel hors prime d’ancienneté, hors avantages individuels acquis et hors primes liées aux conditions de travail, serait inférieur à ce montant, bénéficieront au 1er janvier 2023 d’une revalorisation de leur salaire annuel à due concurrence avec répercussion sur l’appointement de base mensuel en tenant compte de la périodicité de la paie.

**TITRE V – SALAIRES – DISPOSITIONS PARTICULIERES A L’ETABLISSEMENT DE MAUREPAS**

**Art 5.1 – Rémunération brute minimum mensuelle garantie des Employés**

##### **5.1.1 – Champ d’application**

Sont concernés les Employés rattachés à l’établissement de Maurepas d’Hachette Livre soumis à la Convention d'Entreprise conformément à l’accord du 18 décembre 2007 (articles 6.3.2, 6.3.3 et 6.3.4)

**5.1.2 – Montant de la rémunération brute minimum mensuelle garantie**

La rémunération brute minimum mensuelle garantie est fixée au 1er janvier 2023 comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Classification** | **Valeur de la RBMMG** | **Ecarts** |
| E5 | **1827** |  |
| E6 | **1927** | 100 |
| E7 | **2002** | 75 |
| E8 | **2077** | 75 |
| E9 | **2152** | 75 |

Pour les Employés à temps partiel, la RBMMG est calculée au prorata du temps de travail.

Il est entendu que les écarts ainsi définis ne seront applicables qu’aux échéances usuelles de mise à jour éventuelle de la grille, c’est à dire au 1er janvier de chaque année.

En conséquence, en cas de hausse du smic en cours d’année, les premiers niveaux de salaires seront ajustés si nécessaire pour tenir compte de la réévaluation du SMIC, sans mise à jour de la grille qui ne sera éventuellement réévaluée que le 1er janvier de l’année suivante, compte tenu des écarts constatés à cette date.

**Art 5.2 – Rémunération brute minimum mensuelle garantie des Techniciens**

**5.2.1 – Rappel**

La rémunération brute mensuelle minimale garantie des techniciens est constituée de la somme des différents éléments de salaire en vigueur au sein de l’établissement tels que définis par l’article 6.3.3 de l’accord du 18/12/2007 (et rappelée à l’article 5 de l’avenant du 13 juillet 2011).

Elle permet de vérifier que cette somme atteint bien le niveau de rémunération plancher. A défaut, elle entraîne le versement d’une somme complémentaire à due concurrence.

**5.2.2 – Champ d’application**

Sont concernés les Techniciens rattachés à l’Etablissement de Maurepas d’Hachette Livre soumis à la Convention d’Entreprise conformément à l’accord du 18 décembre 2009.

**5.2.3 – Montant de la rémunération brute minimum mensuelle garantie.**

La rémunération brute minimum mensuelle garantie est fixée au 1er janvier 2023 comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| **Classification** | **Valeur de la RBMMG** |
| T1 | **2187** |
| T2 | **2302** |
| T3 | **2422** |
| T4 | **2557** |

Pour les Techniciens à temps partiel, la RBMMG est calculée au prorata du temps de travail.

**Art 5.3 – Rémunération brute annuelle minimum garantie des Techniciens et Agents de Maîtrise**

**5.3.1 – Rappel**

Il a été institué, le 1er janvier 2013, une rémunération brute annuelle minimum garantie (RBAMG) pour les Techniciens.

Elle permet de vérifier que cette somme atteint bien le niveau de rémunération plancher en valeur annuelle. A défaut, elle entraîne le versement d’une somme complémentaire à due concurrence, appelée complément différentiel annuel.

Les parties rappellent que le principe de la RBAMG a été étendu au terme des dispositions de l’accord relatif aux négociations paritaires pour l’année 2019 aux Agents de Maîtrise du site de Maurepas dans les conditions de calcul et d’application identiques tels que définies dans l’accord du 20 décembre 2012.

**5.3.2 – Champ d’application**

Sont concernés les Techniciens et Agents de Maîtrise de l’établissement de Maurepas d’Hachette Livre soumis à la convention d’entreprise conformément à l’accord du 18 décembre 2009, présents à l’effectif au 1er janvier 2023.

**5.3.3 – Rappel sur la composition de la rémunération brute annuelle minimum garantie**

La rémunération brute annuelle minimale garantie (RBAMG) des techniciens et Agents de Maîtrise est composée des éléments (en périodicité annuelle) tels que précisés à l’article 5.3.2 de l’accord d’entreprise daté du 20 décembre 2012.

**5.3.4 – Montant de la rémunération brute annuelle minimum garantie**

La rémunération brute minimum annuelle garantie est fixée au 1er janvier 2023 comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| **Classification** | **Valeur de la RBAMG**  **(base temps plein)** |
| AM1/T1 | **30 618** |
| AM2/T2 | **32 228** |
| AM3/T3 | **33 908** |
| AM4/T4 | **35 798** |
| AM5 | **37 898** |

**5.3.5 – Modalité d’application**

La rémunération brute annuelle minimale garantie (RBAMG) constitue une valeur plancher minimale annuelle pour les Agents de Maîtrise et Techniciens présents à l’effectif du 1er janvier au 31 décembre de l’année considérée. Pour 2023, sur la période de référence allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, si la somme des éléments individuels du technicien tels que définis à l’article 5.3.3 est inférieure à la valeur définie à l’article 5.3.4, le technicien bénéficiera d’un complément différentiel annuel correspondant qui sera versé au mois de février de l’année suivante (février 2024).

Ce complément différentiel annuel, ainsi calculé, n’est acquis que sous condition de présence de l’Agent de Maîtrise ou du Technicien à l’effectif du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Pour les Techniciens ou Agents de Maîtrise à temps partiel, le complément différentiel annuel est calculé au prorata du temps de travail.

En cas d’absences en cours d’année, les Techniciens et Agents de Maîtrise présents à l’effectif du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 bénéficieront du complément différentiel annuel abattu des absences ne donnant pas lieu à maintien de salaire.

Le complément différentiel annuel des Techniciens et Agents de Maîtrise étant versé périodes de travail et de congés confondues, il n’entre pas en compte pour le calcul de l’indemnité de congés payés.

**Art 5.4 – Primes de Panier**

#### 5.4.1 – Champ d’application

Les dispositions du présent article s’appliquent aux Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres rattachés à l’établissement de Maurepas qui bénéficient de primes de panier.

#### 5.4.2 – Revalorisation

Les primes de panier (jour et nuit) sont revalorisées comme suit au 1er janvier 2023 :

|  |  |
| --- | --- |
| **Primes Panier** | |
| **Jour** | **Nuit** |
| 4,51 € | 5,14 € |

**Art 5.5 – Prime intégration nouvel Editeur**

#### 5.5.1 – Champ d’application

Les dispositions du présent article s’appliquent aux Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres rattachés à l’établissement de Maurepas liés par un contrat de travail à la date de versement de la présente prime et dont il n’est pas prévu une sortie de l’effectif avant le 31 décembre 2022.

#### 5.5.2 – Montant de la prime

Les parties conviennent de verser, de manière exceptionnelle et seulement pour l’année 2022, pour les salariés bénéficiaires, une prime dite d’intégration nouvel éditeur d’un montant de 200 euros bruts.

Le montant de la prime est modulé selon les dispositions suivantes :

* En fonction de la durée de présence effective sur les 12 mois derniers mois précédant le mois de versement de la prime. Toutefois, sont assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent faire l’objet d’un prorata les congés au titre de la maternité, la paternité, l’accueil ou l’adoption d’un enfant, l’éducation parentale, la maladie d’enfant et la présence parentale ;

* Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant est réduit au prorata de la durée de travail prévue par le contrat de travail au cours des 12 mois précédant le mois de versement de la prime.

#### 5.5.3 – Modalités de versement

La prime intégration nouvel éditeur sera versée à l’occasion de la paie habituelle du mois de décembre 2022.

**TITRE VI – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AUX TITRES-RESTAURANT**

**6.1 – Champ d’application**

Les dispositions du présent article concernent les Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres de Hachette Livre qui bénéficient de Titres-Restaurant.

**6.2 – Revalorisation du Titre-Restaurant**

La valeur nominale et la participation employeur des Titres-Restaurant sont revalorisées comme suit au 1er janvier 2023 :

|  |  |
| --- | --- |
| **Titre-Restaurant** | |
| **Valeur Nominale** | **Participation Employeur** |
| 10€ | 5.92€ |

**TITRE VII – DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX SALARIES REPRESENTANTS**

**7.1 – Champ d’application**

Les dispositions du présent article concernent les salariés soumis à l’accord sur les classifications et les rémunérations des représentants du 5 avril 1994.

**7.2 – Seuil des indemnités kilométriques**

Le seuil des indemnités kilométriques fixé dans l’accord du 15 juillet 2010 relatif aux indemnités pour frais professionnels est augmenté à 42 000 km par an à compter du 1er janvier 2023.

**7.3 – Mode de calcul des primes experts 2**

L’article 6.2 de l’accord sur les classifications et les rémunérations des représentants du 5 avril 1994 est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2023 :

“*Une prime ponctuelle sera versée aux cadres représentants expert 2 sur la base de 3% du montant de la part variable (prime à objectif atteint à 100%) par point de dépassement de leur moyenne de réalisation sur les 3 dernières années*.”

**TITRE VIII – PARTICIPATION EMPLOYEUR FRAIS DE REPAS**

Le coût fixe dit « d’admission » d’un repas pris dans les restaurants d’entreprise de Vanves, Malakoff et Maurepas est pris en charge intégralement par l’employeur à compter du 1er janvier 2023 pour les stagiaires de la société.

**TITRE IX – NEGOCIATION SUR L’INTERESSEMENT**

La Direction s’engage à initier une négociation sur un dispositif d’intéressement au cours du 1er trimestre 2023.

**TITRE X – DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE**

**Article 10.1 – Modalités de dépôt**

Le présent accord sera notifié, dès sa signature, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé par la Société à la Drieets et au greffe du Conseil de Prud’hommes de Boulogne-Billancourt dans les conditions prévues par la règlementation applicable.

**Article 10.2 - Prise d’effet - Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

Fait à Vanves, le 13 Décembre 2022

**Pour les Organisations Syndicales Pour Hachette Livre**

**représentées par : ……………….**

**Directeur des Ressources Humaines**

Pour la C.F.D.T. Pour la C.G.C.

……………………….. …………………………………

**Annexe au protocole d’accord relatif aux négociations paritaires pour l’année 2023**

Lors de la négociation paritaire, les parties présentes ont attiré l’attention de la Direction sur le fait qu’il n’y a pas identité de situation entre la très grande majorité des salariés bénéficiant de l’accord de participation de Groupe et ceux qui, entrés dans la Société ou les filiales de l’UES depuis le 01/10/21 n’ont pas pu bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation 2021. En effet, ils ne peuvent bénéficier de ce fait du supplément de réserve 2021.

En outre, les salariés n’ayant pas été présents pendant douze mois au cours de 2021 ne bénéficieront que partiellement du supplément de participation.

Aussi, les représentants du personnel ont-ils demandé que le préjudice subi par ces salariés soit compensé.

Compte tenu des résultats attendus pour 2022, il a alors été convenu de faire bénéficier les personnes se trouvant dans les situations sus-visées et ayant 3 mois d’ancienneté au 31/12/2022, d’une prime exceptionnelle brute, soumise à charges sociales, versée au plus tard en février 2023 et calculée comme suit :

1. Salariés entrés en 2022 et présents aux effectifs au 31/12/22 :

P = 1 110€ bruts, au prorata temporis 2022 et au prorata du temps de travail

1. Salariés entrés après le 01/01/21 et justifiant d’au moins 3 mois de présence au 31/12/21 et présents aux effectifs au 31/12/22 :

P = (1 110€ bruts au prorata temporis et au prorata du temps de travail 2022) – (montant du dividende du travail perçu au titre de 2021)

1. Salariés entrés après le 1er octobre 2021, ne justifiant donc pas de trois mois de présence en 2021 et présents aux effectifs au 31/12/22 :

P = (1 110€ bruts au prorata temporis et au prorata du temps de travail 2022)

1. Salariés présents au moins trois mois en 2021 à temps partiel et travaillant en 2022 à plein temps et présents aux effectifs au 31/12/22

P = (1 110€ bruts au prorata temporis et au prorata du temps de travail 2021) – (montant du dividende du travail perçu au titre de 2021)

1. Salariés en suspension totale ou partielle de contrat de travail en 2021 et ayant travaillé en 2022 et présents aux effectifs au 31/12/22

P = (1 110€ bruts au prorata temporis et au prorata du temps de travail 2022) – (montant du dividende du travail perçu au titre de 2021)