**ACCORD SUR LES MESURES DECOULANT DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES AU SEIN DE LA SOCIETE TICK&LIVE**

**ENTRE :**

La **Société TICK&LIVE**, dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux Lavoirs, Le Flavia 94200 Ivry-sur- représentée par **XXXX**, en qualité de Directeur Général de la Société TICK&LIVE, dûment mandaté,

Ci-après désignée « **la société** »,

d’une part,

**ET :**

L’Organisation syndicale représentative au sein de l’Entreprise, représentée par :

* Pour le **syndicat C.F.T.C.**, **XXX**, déléguée syndical,

Ci-après désignée l’ «**Organisation Syndicale Représentative** »,

d’autre part,

\*\*\*\*\*

**Il a été préalablement exposé ce qui suit :**

Conformément aux dispositions de l’article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a engagé les négociations annuelles obligatoires pour l’année 2023.

L’organisation syndicale représentative de la société TICK&LIVE et la Direction de la société TICK&LIVE sont convenues le 16 février 2023, conformément à l’ordre du jour de ladite réunion, des modalités d’organisation de la négociation annuelle, du calendrier prévisionnel des réunions, des documents préparatoires ainsi que des différents thèmes sur lesquels les partenaires sociaux ont prévu de se rencontrer dans le cadre de la négociation annuelle.

Il a donc été convenu que les partenaires sociaux aborderaient dans le cadre des négociations, l’ensemble des thèmes obligatoires prévus dans le cadre de ces négociations et notamment les salaires effectifs et le temps de travail, selon le calendrier prévoyant trois réunions les 10 mars, 16 mars et 29 mars 2023.

Etant rappelé que l’accord d’intéressement collectif de la Société TICK&LIVE a été signé le 23 juin 2022, et que la Société TICK&LIVE est comprise dans le champ d’application de l’accord de participation de l’enseigne Fnac qui a été conclu le 29 juin 2022, les parties conviennent que ces sujets ont donc été traités par ce biais.

La négociation annuelle obligatoire pour l’exercice 2023 s’est tenue dans les conditions décrites ci-dessous :

* **Participants à la négociation**

La Direction de TICK&LIVE est représentée par :

* XXX, Directeur Général de la société TICK&LIVE
* XXX, Directrice des Ressources Humaines de la société TICK&LIVE
* XXX, Responsable Ressources Humaines de la société TICK&LIVE

La délégation syndicale CFTC est représentée par :

* XXX, déléguée syndicale,
* XXX, titulaire CSE
* **Calendrier des réunions de négociations**

**10 MARS 2023** : 1ère réunion de négociation

Les documents d’aide ou préparatoires à la négociation remis préalablement à la délégation sont commentés.

Le contexte économique français pour 2023, les résultats du Groupe Fnac Darty et ceux de de la société TICK&LIVE 2022 sont commentés à la Délégation syndicale.

La Direction fait un point plus spécifique sur les perspectives de croissance de la société TICK&LIVE en soulignant un contexte de concurrence accru fragilisant de fait les hypothèses de développement de parts de marché et de conquête de nouveaux clients. Elle présente l’impact de cette situation économique sur les orientations et principes de la négociation.

Un rappel des mesures ayant fait l’objet d’un accord lors de la négociation annuelle obligatoire 2022 est fait par la Direction.

**16 MARS 2023** : 2ème réunion de négociation

Des informations complémentaires, demandées par la Délégation syndicale, ont été transmises entretemps par la Direction.

La Délégation syndicale présente ses revendications à la Direction.

**29 MARS 2023** : 3ème réunion de négociation

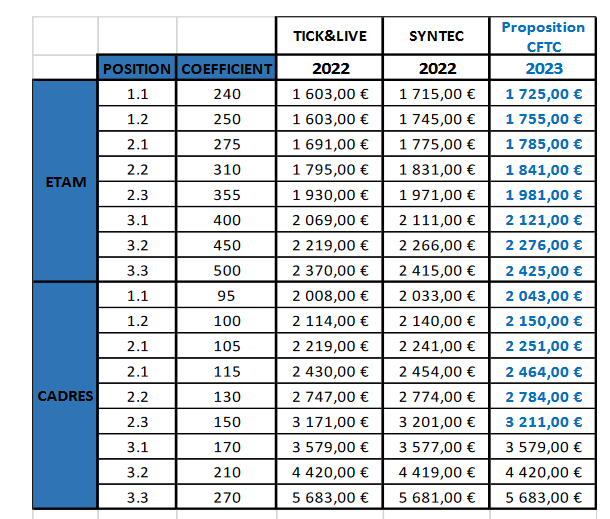
Après étude des revendications présentées par la Délégation Syndicale, la Direction présente ses propositions.

**Rappel des PROPOSITIONS DEs organisations syndicales exprimees en leur dernier etat**

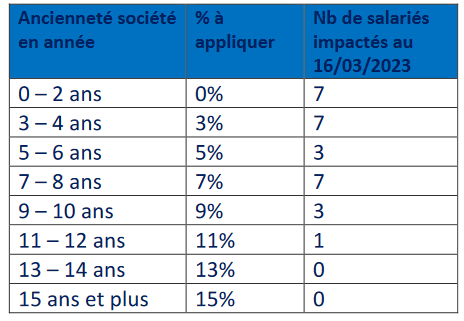
Nous demandons :

1. **REMUNERATIONS**

* Une augmentation collective de 100€
* Une enveloppe d’augmentations individuelles de 5% pour les AM et les cadres (coefficient inférieur à 170) : rétroactivité au 01 février 2023 et attention particulière portée aux salariés n’ayant pas été augmenté depuis au moins 3 ans et aux salaires n’étant pas au niveau du marché de l’emploi
* Une enveloppe d’augmentations individuelles de 3% pour les AM et les cadres (coefficient supérieur ou égal à 170) : rétroactivité au 01 février 2023 et attention particulière aux salariés n’ayant pas été augmenté depuis au moins 3 ans et aux salaires n’étant pas au niveau du marché de l’emploi
* Une augmentation des titres déjeuners à 10€ (sans augmentation de la part salarié)
* La révision des minimas de grilles : +10€ pour les employés, les AM et les cadres jusqu’au coefficient 150.



* Un réajustement des positions et coefficients des salariés en fonction de la réalité de leur travail
* Une réévaluation de l’indemnisation Télétravail à 2€ par jour télétravaillé
* Une prime d’ancienneté « Société » sur le même principe de pourcentage que celui appliqué chez France Billet



* Une prime de vacances de 630 € (aux conditions de répartitions habituelles)

j

**QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

* Double écran sur chaque poste

**CONGES SPECIAUX :**

**Pour une durée indéterminée à compter du 1er mai 2023, nous demandons :**

* Congé sans solde ou aménagement d’horaires en cas d’hospitalisation d’un enfant âgé de moins de 14 ans (sans notion d’ancienneté)
* Extension du dispositif de la loi Mathys au conjoint et ascendants directs
* 1 journée sans solde supp en cas de décès d’un parent, enfant, grand parent, frère, sœur (sans notion d’ancienneté)
* 1 journée sans solde supp en cas de décès d’un ascendant ou d’un descendant habitant à plus de 300 km (sans notion d’ancienneté

**ceci exposé, il est convenu ce qui suit :**

**I – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord total s’applique à tous les salariés de la société TICK&LIVE.

**II – REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**II-1 Revalorisation de la prime de vacances.**

La prime de vacances versée en Mai 2023 est portée à 630€ bruts (base temps complet) pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Il est rappelé ici que la prime de vacances est octroyée aux seuls salariés comptabilisant six mois de travail effectif au sein de l’entreprise au 31 Mai de l’année considérée. Elle est proratisée en fonction du temps de présence effectif sur l’année en cours.  Le montant de la prime de vacances des salariés à temps partiel est versé au prorata de l’horaire contractuel.

**II-2** **Revalorisation du montant des tickets restaurants**

A compter du 1er mai 2023, le montant des tickets restaurants sera porté à 10 €.

Les modalités de financement (part employeur 60% ; part salariale 40%) ainsi que les conditions d’éligibilité restent inchangées.

**II-3. Augmentations individuelles et primes exceptionnelles**

La Société TICK&LIVE garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l’embauche identique entre les femmes et les hommes, à compétences égales et expériences équivalentes, pour l’ensemble des catégories professionnelles.

Pour l’ensemble des catégories de personnel (Cadres et non-Cadres), la Société TICK&LIVE s’engage à ce que la rémunération, la classification appliquée aux salariés et les promotions ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d’expériences acquis et le niveau de responsabilité confiées aux salariés.

1. **Budget dédié aux augmentations individuelles des salariés cadres et non cadres**

Les parties conviennent de la mise en place d’une enveloppe de 2% de la masse salariale brute dédiée aux augmentations individuelles et/ou aux primes exceptionnelles attribuées en fonction de la performance individuelle sur l’exercice 2022, dont 70% au minimum sera consacré aux augmentations individuelles.

Une attention particulière sera portée dans l’attribution de ce budget :

* à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* aux séniors,
* aux salariés à temps partiel
* aux représentants du personnel
* aux salariés en situation de handicap
* aux métiers dits « en tension »

Les augmentations attribuées en application du présent article seront applicables à compter du 1er Mai 2023.

1. **Budget spécifique visant à revaloriser certains salariés cadres et non cadres**

Dans le contexte inflationniste particulier de l’année 2023, les parties conviennent en outre de revaloriser la rémunération fixe des salariés répondant aux critères suivants :

* Collaborateurs ayant une rémunération fixe annuelle inférieure à 30 000€ : +5%. A noter que le montant minimum de l’augmentation par mois pour cette catégorie est fixé à 100€.
* Collaborateurs ayant une rémunération fixe annuelle comprise entre 30 000€ et 40 000€ : +3%.

Ces revalorisations de salaire prendront effet à compter du 1er mai 2023.

**III– ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Conformément à la loi de juin 2004, la journée de Solidarité est prévue en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité doit être réalisée sur l’année civile, soit entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Pour l’année 2023, le décompte de la journée de solidarité se fera comme suit :

* **Pour les salariés bénéficiant de JRTT (CDI à temps complet) :**

Les parties conviennent de reconduire le dispositif précédemment mis en place à savoir la déduction d’un jour de RTT pour les salariés CDI à temps complet (cadres et non cadres) bénéficiant de RTT.

* **Pour les cadres dirigeants :**

Les parties conviennent qu’il sera décompté un jour à compenser dans le compteur individuel « jour à compenser ».

* **Pour les salariés à temps partiel :**

Le salarié à temps partiel contribue à la journée de solidarité à hauteur d’un 1/5ème de sa base hebdomadaire contractuelle. La déduction de ce temps se fera sur le compteur d’heures à compenser ou de jours à compenser le cas échéant.

Le traitement de la journée de solidarité sera réalisé automatiquement sur la paie de juillet 2023 pour l’ensemble des salariés et une mention spécifique « Journée solidarité 2023 » figurera sur les bulletins de paie du mois de juillet 2023.

* **Pour salariés ne bénéficiant pas de JRTT (CDD notamment) :**

Les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures et les salariés à temps complet sous contrat à durée déterminée devront effectuer 7 heures de travail supplémentaires sur le mois de décembre 2023. Ces 7 heures correspondant à la journée de solidarité pourront être fractionnées et ne donneront pas lieu à rémunération supplémentaire.

* **Conditions :**

Sont concernés par l’accomplissement de la journée de solidarité, les salariés inscrits aux effectifs de la Société TICK&LIVE au 1er juin 2023, date retenue comme journée de référence au titre de l’exercice concerné.

Les salariés intégrant la Société TICK&LIVE postérieurement à la date retenue comme journée de référence au titre de l’exercice concerné seront dispensés d’accomplir la journée de solidarité, mais deviendront éligibles au titre du prochain exercice, correspondant à l’année civile suivante.

Cette mesure est mise en place pour une durée déterminée et pour le seul exercice 2023.

**IV– QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE**

Conformément à l’Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail et l’Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1er mars 2021, les thèmes de négociation relatifs aux objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, tels que visés à l’article L2242-17 du code du travail, feront l’objet d’une négociation au niveau de la société TICK&LIVE.

Les parties conviennent que les négociations d’entreprise seront initiées, dans la mesure du possible, d’ici la fin du troisième trimestre 2023.

**Congés spéciaux de courte durée en cas de décès dans la famille du salarié.**

Les parties conviennent de prolonger pour une durée indéterminée les dispositions de l’accord NAO 2022 relatives aux congés spéciaux.

Ainsi, les salariés pourront bénéficier, sans condition d’ancienneté et sous réserve de l’accord de leur manager, d’une absence non rémunérée d’un jour ouvré supplémentaire par rapport aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux absences rémunérées liés aux congés pour les évènements familiaux suivants :

* Décès d’un parent
* Décès d’un grand parent
* D’un frère ou d’une sœur

Le salarié devra fournir, en même temps qu’il formulera sa demande, les pièces justificatives suivantes :

* Un justificatif attestant de la réalité de l’évènement pour lequel l’absence est demandée
* Un justificatif attestant du lien de parenté.

En cas de nécessité d’un déplacement de plus de 300 km pour ces circonstances, le salarié pourra bénéficier d’un jour ouvré supplémentaire non rémunéré. Il en justifiera par tous moyens.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les évènements.

Il est précisé que les autres thématiques du bloc de négociation « Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au travail » sont régies par l’Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail et l’Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe Fnac Darty du 1er mars 2021.

**V – DISPOSITIONS FINALES**

**V-1 Entrée en vigueur et Durée de l’accord**

L’ensemble des mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée, pour l’exercice 2023, jusqu’à la clôture des NAO 2024 (clôture constatée par le dépôt d’un accord ou d’un procès-verbal de désaccord) à l’exception de celles qui sont spécifiquement désignées comme étant à durée indéterminée.

Le présent accord se substitue à toute disposition résultant d’accords, d’usages ou d’engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.

**V-2 Publicité et formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l’initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l’intégralité du présent accord sera publié dans la base de données nationale conformément à l’article L2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud’hommes territorialement compétent.

L’accord sera transmis aux représentants du personnel et sera affiché sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Fait à Paris, le 04 avril 2023

En quatre exemplaires originaux,

|  |  |
| --- | --- |
| **XXX**  **Directeur Général Tick&Live** | **XXX**  **Déléguée Syndical CFTC** |