

Entre les sociétés composant l'UES des entités isolées du Groupe ILIAD

La Société Assunet : Société par actions simplifiée au capital social de 38 112,25 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 421 259 797, représentée par son Président, Philippe Guilbert.

La Société ILIAD : société anonyme au capital social de 14 930 059,50 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 342 376 332, représentée par son Directeur général, Thomas Reynaud.

La Société Réseau Optique de France : Société par actions simplifiée au capital social de 1 000 000 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 488 095 803, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

La société Free : Société par actions simplifiée au capital social de 3 441 812 Euros, dont le siège social est situé 8, rue de la Ville-l'Évêque, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 421 938 861, représentée par son Président, Monsieur Nicolas Thomas.

La société Free Mobile : Société par actions simplifiée au capital social de 365.138.779 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le n° 499 247 138, représentée par son Président, Monsieur Nicolas Thomas.

La société Free Réseau : Société par actions simplifiée au capital social de 2 510 540 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le n° 419 392 931, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

D'une part

ET les organisations syndicales représentatives respectivement représentées par :

La CFDT , représentée par Jean Claude Lamy
FO COM , représentée par Didier Brou

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) relatives à la rémunération, au temps de travail au partage de la valeur ajoutée et à la Qualité de Vie au Travail (QVT) prévues aux articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail, les parties ont souhaité ouvrir des négociations spécifiques relatives à la rémunération et au temps de travail

Il est précisé, conformément aux dispositions de l'article L2242-6 du Code du travail, que les négociations ont porté également sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail « *si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement* ».

Dans le cadre de cette négociation les organisations syndicales représentatives ont été invitées à 5 réunions de négociation qui ont eu lieu les 31/05/2023, 07/06/2023, 21/06/2023, 27/06/2023 et du 19/07/2023.

Ces réunions ont eu pour objet la transmission des informations permettant la tenue des négociations.

A l'issue de cette période d'échange et de négociation et de la mise en signature de l'accord, les partenaires sociaux n'ayant pas jugé suffisantes les mesures proposées par la Direction, il est donc établi le présent procès-verbal de désaccord conformément aux dispositions légales. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement.

La Direction entend néanmoins allouer pour cette année 2023, une enveloppe d'augmentation destinée à valoriser la performance individuelle des collaborateurs.

1. DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

1.1. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les propositions des organisations syndicales étaient les suivantes :

- Pour la **Délégation syndicale CFTD** : propositions jointes en **annexe 1**
- Pour la **Délégation syndicale FO COM**: propositions jointes en **annexe 2**

1.2. PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Lors de la réunion du 19 juillet 2023, dans leurs dernières versions, les propositions de la Direction ont été les suivantes : propositions jointes en **annexe 3**.

2. MESURES UNILATERALES DE L'EMPLOYEUR

2.1. ENVELOPPE D'AUGMENTATION POUR L'ANNEE 2023

La Direction alloue une enveloppe d'augmentations pour l'ensemble de l'UES Iliad, fixée uniquement pour l'année 2023, à 3,5 % de la masse salariale brute, dans chacune des entités composant l'UES iliad, des salariés présents au 31/12/2022.

Chaque société composant l'UES Iliad dispose d'une autonomie dans la gestion de sa politique de ressources humaines afin de répondre au mieux aux enjeux propres à son activité. La répartition de l'enveloppe répondra ainsi aux besoins, tant opérationnels qu'en matière de ressources humaines, spécifiques à chaque société.

L'enveloppe sera distribuée en deux parties :

2.1.1. Sous la forme d'augmentations individuelles au sein des sociétés composant l'UES Iliad

Une augmentation individuelle pourra être appliquée entre le 01/07/2023 et le 31/12/2023 (soit sous la forme d'une évolution annuelle du salaire fixe et/ou de la part variable et/ou de la mise en œuvre d'une part variable, si inexistante). Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2023.

Ces revalorisations salariales pourront être attribuées à la performance selon les politiques RH propres à chaque société et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par chaque Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.

Ne sont pas concernés par cette enveloppe :

- Les salariés entrés au cours de l'année 2023 ;
- Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
- Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
- Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2023 notamment à l'occasion d'une promotion.

2.1.2. Sous la forme d'une prime d'ancienneté

Une prime d'un montant de 180€ bruts est versée aux salariés ayant 4 ans d'ancienneté révolus dans le groupe au 31 décembre 2023.

Cette prime est versée en janvier 2024 aux salariés encore présents dans les effectifs des sociétés entrant dans le champ d'application de la prime et ne bénéficiant pas d'une suspension du contrat de travail (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Le montant est majoré de 20€ bruts par année supplémentaire d'ancienneté, plafonné à 400€ (soit 15 ans d'ancienneté). Cette prime est soumise aux cotisations sociales.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois selon les conditions définies dans la présente décision et n'a pas vocation à être reconduite.

2.2. DEPOT ET FORMALITES DE PUBLICITE

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par la Direction, à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Le présent procès-verbal de désaccord sera disponible et librement consultable sur l'interface Intranet.

Fait à Paris, le 04/08/2023,

SIGNATURES**Pour les Organisations syndicales (un seul signataire) :**

Pour la CFDT , Monsieur Jena Claude Lamy, Délégué Syndical	
Pour FOCOM , Monsieur Didier Brou, Délégué Syndical	

Pour la Direction :

Céline Polo Directrice des Ressources humaines Groupe	
--	--

ANNEXE I – PROPOSITIONS DE LA CFDT**Demandes de la Cfdt :**

1. Rémunération : Augmentation des salaires sur la base de la croissance du groupe Iliad et de l'inflation.
 - Réévaluation de la grille de salaire les salariés pour les métiers en tension (fibre optique, mobile, fonction support), hors enveloppe NAO.
 - Réévaluer les salaires fixe actuellement en dessous des minima conventionnels pour les porter à ce niveau), hors enveloppe NAO. Ainsi la part variable ce sera une vraie incitation, les salariés concernés n'auront aucune garanti de toucher la part variable autrement que par leur travail.
 - Enveloppe d'augmentation de 6,5% répartie avec une part collective pour les rémunérations annuelles inférieures à 60 Keur pour toutes les sociétés de l'UES et une part individuelle « à la performance »
 - Augmentation de la part employeur à 60% de prise en charge du montant des Titres Restaurants
 - Prime de vacances, sur la base de la proposition de l'année 2020 en étant systématisé pour les années à venir sur 3 tranches avec un calcul réalisé sur la base du salaire mensuel brut du mois de mai N multiplié par 12 :
 - Les collaborateurs ayant un salaire de base annuel inférieur ou égale à 28 000 €brut, bénéficieront d'une prime forfaitaire de 250 €brut.
 - Les collaborateurs ayant un salaire de base annuel supérieur à 28 000 € bénéficieront d'une prime forfaitaire de 150 €brut.
2. Temps de travail
 - 3 jours de télétravail par semaine
 - Suite à l'inflation de l'énergie et autres, il y a un transfert de charge de l'entreprise vers les salariés en télétravail, demande d'augmentation de l'indemnité journalière à 2 euro/jour de télétravail
 - Jours supplémentaires de congé, actuellement (8 et 15 ans) créer une tranche intermédiaire avec une répartition plus attractive (5, 10 et 15 ans)
 - Mise en place du Compte Epargne Temps et du PER avec transfert de jour de CP en épargne temps (passerelle temps-PERCO/PERECO)
 - Prise en charge de la journée de solidarité ou 1 jour de congé au bout d'un an d'ancienneté
 - Congé exceptionnel pour décès d'un proche porté à 6 jours ouvrés (parents, beau-parent, conjoint)
3. Amélioration de conditions de travail
 - Voiture de fonction pour les cadres
 - Usage personnel du véhicule de service autorisé par une convention individuelle avec redevance du salarié pour les véhicules éligibles
 - Passage de tous les managers au forfait jours (ancienneté au poste à minima 2 ans)
 - Aide à la mobilité durable jusqu'à 400 Euros/ans
 - Réactualisation de la charte de déplacement et Revalorisation de la prime de déplacement à 50€ brut par jour de déplacement découché
 - Augmentation de la valeur du panier repas
 - Mise en place d'une organisation pour la remise de la médaille du travail par l'employeur et d'une prime associée à la médaille du travail

- 12 jours supplémentaires de télétravail par an pour les personnels éligibles pris à l'initiative du salarié, en remplacement de la revendication pour un congé menstruel afin d'éviter la stigmatisation des femmes et une inégalité homme-femme.
- Suite à l'inflation de l'énergie, il y a un transfert de charge de l'entreprise vers les salariés lors de la recharge au domicile des appareils nécessaires à leur intervention (Soudeuse, smartphone, perforateur, PC...), demande d'une indemnité journalière à 2 euro/jour de travail.
- Suite à l'inflation de l'énergie, il y a un transfert de charge de l'entreprise vers les salariés organisés en bureau à domicile demande d'une indemnité journalière à 40 euro/mois de travail.
- Cohérence nationale pour le nombre de jour possible en télétravail par type de poste (En changeant de région, le nombre de jour pour un même poste n'a pas à changer).

A l'issue des négociations, et suite à la dernière proposition de la direction visée en annexe 3, les propositions de la CFDT étaient les suivantes :

D'ordre général, il faut une enveloppe d'au moins 3,8% sur chaque périmètre pour les rémunérations. Pour les itinérants Free Mobile ou Free Réseau, une prise en compte de la problématique du repas de midi sans mise à disposition de locaux de restauration est à faire. Il convient que la Direction fasse une proposition soit sur la base de la demande de la Cfdt, soit par une nouvelle règle de remboursement des notes de frais.

Périmètre Free Réseau et Réseau Optique de France

Les modifications de part variable sont à faire avec la réévaluation des grilles de salaires en cours d'étude. Rémunération enveloppe de 3,8% avec part collective (prime ancienneté remise par la Direction, augmentation de la part employeur sur les frais de restauration, prime vacances maintenue et augmentée, 20 euros brut/mois pour les salaires fixes de moins de 2000 euros brut /mois soit au moins 1% d'augmentation salariale directe) et le reste en augmentation individuelle. Mise en place du forfait recharge outillage, nous suggérons sous forme de remboursement de frais annuel. Augmentation de la prime de découchage de 20 à 30 euros jours

Périmètre Assunet, Free, Iliad (1/3 ETAM – 2/3 Cadre)

Rémunération enveloppe de 3,8% avec part collective (prime ancienneté, augmentation de la part employeur sur les frais de restauration, prime vacances maintenue et augmentée pour les ETAM uniquement puisque les cadres de VLQ n'en veulent pas selon la Direction, 20 euros brut/mois pour les salaires fixes de moins de 2000 euros brut /mois soit au moins 1% d'augmentation salariale directe) et le reste en augmentation individuelle

ANNEXE 2 – PROPOSITIONS DE FOCOM

1 : Augmentation collective pour tous les salariés de l'UES Iliad 8%

- 120 euros brut pour les salaires de moins 33k
- 100 euros brut pour les salaires allant de 33k à 55k
- 80 pour les plus de 55k

3 : Augmentation du budget de l'ASC

3 : Une Clause de revoyure si inflation non maîtrisée Accords relatifs aux salaires minimaux / Accord de Branche, Article 4

4 : 3€/jour pour l'aide à la garde enfant

5 : Demande de congés pour les femmes atteintes d'endométriose

6 : Augmentation de la part employeur sur le ticket restaurant

- Demande de prise en charge de 6,50€ de la part de l'employeur

7 : Temps de trajet des collaborateurs - Faire appliquer la jurisprudence : temps de trajet inclus dans temps de travail

8: Accord Forfait mobilité durable/douce

9 : LES PRIMES

- -Prime pour l'utilisation de l'aerostep (travail en hauteur) et lavage du véhicule dû à son dispositif particulier.
- -Prime pour les Interventions programmées en HNO.
- -Prime collaborateurs FREEMOBILE (pour la population n'ayant pas actuellement de reconnaissance et pas de prime mensuelle sur l'objectif).

10 : Compte épargne temps

11 : Renégocier les salaires des xDEM qui prennent en charge 5 activités distinctes (XDSL/FTTH/ Freemobile /Free center/maintenance Simbox)

12 : Médaille du travail

13 : 13 ème mois

Aussi, il est important de retirer la prime d'ancienneté des Négociations NAO. Cette prime est un acquis, elle ne doit pas faire l'objet de négociations régulières.

A l'issue des négociations, et suite à la dernière proposition de la direction visée en annexe 3, les propositions de FOCOM étaient les suivantes :

- Concernant l'enveloppe allouée, il est nécessaire que toutes les entités soient à la même enseigne. L'équité est importante, nous réclamons une augmentation collective de 50% et une augmentation individuelle de 50 % de l'enveloppe dédiée à chaque entité de l'UES ILIAD.

- Comme noté pour la société FREE RESEAU et société Réseau Optique de France, il est important de faire apparaître les paliers d'augmentations individuels pour les autres entités de l'UES ILIAD.
- La clause de revoyure n'apparaît pas dans le projet d'accord NAO 2023 UES ILAD, cette clause est légale et obligatoire.
- Nous déplorons aussi l'absence des accords QVCT (Qualité de vie et des conditions de Travail).

ANNEXE 3 – PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

3. LE TEMPS DE TRAVAIL

Les parties rappellent que le temps de travail a fait l'objet de négociations en 2022 aboutissant à la conclusion de l'avenant 1 du 02/08/2022 à l'accord UES Iliad sur le temps de travail. Les parties conviennent de laisser cet accord produire son plein effet.

4. LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Les sujets relatifs au partage de la valeur ajoutée figurent dans deux accords :

- L'accord sur la participation en vigueur ;
- L'accord sur l'intéressement en vigueur.

Les parties confirment leur volonté de laisser pleinement ces accords continuer à produire leurs effets jusqu'à leur échéance.

5. REMUNERATION, PRIMES ET INDEMNITES

Dans le cadre des présentes négociations, et prenant en compte les demandes des organisations syndicales, la Direction accepte de proposer une enveloppe supplémentaire portant ainsi l'enveloppe globale d'augmentations pour l'ensemble de l'UES Iliad, fixée uniquement pour l'année 2023, à 3,9 % de la masse salariale brute des salariés présents au 31/12/2022 au sein de l'UES Iliad.

Chaque société composant l'UES Iliad dispose d'une autonomie dans la gestion de sa politique de ressources humaines afin de répondre au mieux aux enjeux propres à son activité.

La répartition de l'enveloppe répond ainsi aux besoins, tant opérationnels qu'en matière de ressources humaines, spécifiques à chaque société.

5.1. Sociétés Free Réseau et Réseau Optique de France

L'enveloppe allouée à la société Free Réseau et la société Réseau Optique de France représente **4 %** de la masse salariale brute des salariés présents au 31/12/2022 au sein de ces sociétés.

La direction de la société Free Réseau et de la société Réseau Optique de France et les organisations syndicales représentatives conviennent de répartir l'enveloppe allouée comme suit :

5.1.1. Rémunération

L'enveloppe, sera distribuée sous la forme d'une part collective pour partie et d'augmentations individuelles pour l'autre partie.

- La part collective ainsi définie représentera 40 % de l'enveloppe allouée.
- Elle sera composée :
 - Des dispositions collectives prévues aux articles 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5

- D'une augmentation collective applicable selon les niveaux de rémunération suivants (rémunération annuelle brute contractuelle incluant le salaire fixe et 100% de la rémunération variable cible) :
 - 3% pour les rémunérations annuelles brutes contractuelles (fixe + rémunération variable cible) inférieures à 25 000 euros
 - 1% pour les rémunérations annuelles brutes contractuelles (fixe + rémunération variable cible) égales ou supérieures à 25 000 euros et inférieures à 35 000 euros

Les 60% restants seront répartis sous la forme d'augmentations **individuelles sous les conditions suivantes** :

- Une augmentation individuelle pourra être appliquée entre le 01/07/2023 et le 31/12/2023 (soit sous la forme d'une évolution du salaire fixe et/ou de la part variable et/ou de la mise en œuvre d'une part variable, si inexistante). Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2023 ;
 - Ces revalorisations salariales sont attribuées à la performance et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par la Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.
- Ne sont pas concernés par cette enveloppe (augmentations individuelles et augmentation collective) :
- Les salariés entrés au cours de l'année 2023 ;
 - Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
 - Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
 - Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2023 notamment à l'occasion d'une promotion.

5.1.2. Prime de découchage pour la société Free Réseau et la société Réseau Optique de France

La Direction des entreprises Free Réseau et Réseau Optique de France rappelle que la prime de découchage répond aux conditions suivantes :

Lorsque le collaborateur répond à une intervention qui nécessite un temps de trajet retour théorique supérieur à 1 heure de trajet de son domicile, son responsable, après étude de la planification et du temps de trajet prévisionnel peut proposer au collaborateur un découchage :

- Si le collaborateur accepte le découchage :
 - Versement d'une prime de 20 euros bruts par jour de découchage ;
 - Sous condition de la prise en charge, sur justificatifs, de frais d'hôtel
- Si le collaborateur refuse le découchage, les plannings sont adaptés :
 - Soit le collaborateur quitte sa dernière intervention afin de ne pas dépasser 1 heure de trajet hors temps de travail ;
 - Soit il récupère le temps au-delà de l'heure de trajet (sous réserve que cette dernière soit hors temps de travail.)

Dans le cadre des présentes négociations, les parties conviennent de fixer le montant de la prime à :

- 30 euros bruts par jour de découchage

Ce nouveau montant entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

5.1.3. Forfait « recharge de l'outillage » pour la société Free Réseau et la société Réseau Optique de France

Afin de faciliter la gestion et la recharge du matériel professionnel par les techniciens disposants d'outils spécifiques (notamment de type soudeuse, réflectomètre, visseuse, perforateur, matériel d'éclairage, etc. à l'exclusion du matériel bureautique et/ou téléphonique) la direction souhaite verser un forfait annuel de recharge de l'outillage de 30 euros bruts pour une année complète de présence.

Ce forfait sera proratisé en fonction du nombre de mois de présence sur l'année considérée.

Ce montant sera versé en une fois, en janvier de l'année N+1 au titre de l'année N, sous condition de présence dans les effectifs lors du versement.

5.1.4. Frais de restauration

La direction accepte d'augmenter, de manière pérenne, la part patronale des frais de restauration à hauteur de 5,25 euros net par jour travaillé (au lieu de 5 € net par jour travaillé actuellement) pour tous les salariés effectuant 7 heures de travail quotidien, soit sous la forme d'une prime de panier, pour les salariés éligibles, soit en titre restaurant, pour les salariés ayant une pause déjeuner.

Cette augmentation de 25 centimes de la part patronale des frais de restauration et l'évolution du montant de l'avantage en nature le cas échéant, s'appliquera sur la paye du mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord

5.1.5. Prime d'ancienneté

La direction des sociétés Free Réseau et Réseau Optique de France et les organisations syndicales, souhaitent mettre en place, une prime d'ancienneté, qui a été définie comme suit :

Une prime d'un montant de 180€ bruts est versée aux salariés ayant 4 ans d'ancienneté révolus dans le groupe au 31 décembre 2023.

Cette prime est versée en janvier 2024 aux salariés encore présents dans les effectifs des sociétés entrant dans le champ d'application de la prime et ne bénéficiant pas d'une suspension du contrat de travail (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Le montant est majoré de 20€ bruts par année supplémentaire d'ancienneté, plafonné à 400€ (soit 15 ans d'ancienneté). Cette prime est soumise aux cotisations sociales.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois selon les conditions définies dans le présent accord et n'a pas vocation à être reconduite, sauf nouvel accord le prévoyant.

Cette clause se substitue à tout usage ou toute clause d'un accord qui aurait le même objet et applicable aux sociétés visées dans le présent article.

5.2. Sociétés Assunet, Iliad SA, Free SAS

L'enveloppe allouée aux sociétés Assunet, Iliad SA, Free SAS représente **3.8 %** de la masse salariale brute des salariés présents au sein de ces sociétés au 31/12/2022.

La direction des sociétés Assunet, Iliad SA, Free SAS et les organisations syndicales représentatives conviennent de répartir l'enveloppe allouée en trois parties :

5.2.1. Rémunération

Une partie de l'enveloppe représentant 3,5% de la masse salariale brute des salariés présents au 31/12/2022 au sein de ces sociétés, sera distribuée sous la forme d'augmentations individuelles au sein de ces trois sociétés.

- Une augmentation individuelle pourra être appliquée entre le 01/07/2023 et le 31/12/2023 (soit sous la forme d'une évolution du salaire fixe et/ou de la part variable et/ou de la mise en œuvre d'une part variable, si inexistante). Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2023.
 - o Ces revalorisations salariales sont attribuées à la performance et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par la Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.
- Ne sont pas concernés par cette enveloppe :
 - o Les salariés entrés au cours de l'année 2023 ;
 - o Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
 - o Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
 - o Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2023 notamment à l'occasion d'une promotion.

5.2.2. Prime d'ancienneté

La direction des sociétés Assunet, Iliad SA, Free SAS et les organisations syndicales, souhaitent mettre en place, une prime d'ancienneté, qui a été définie comme suit :

Une prime d'un montant de 180€ bruts est versée aux salariés ayant 4 ans d'ancienneté révolus dans le groupe au 31 décembre 2023.

Cette prime est versée en janvier 2024 aux salariés encore présents dans les effectifs des sociétés entrant dans le champ d'application de la prime et ne bénéficiant pas d'une suspension du contrat de travail (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Le montant est majoré de 20€ bruts par année supplémentaire d'ancienneté, plafonné à 400€ (soit 15 ans d'ancienneté). Cette prime est soumise aux cotisations sociales.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois selon les conditions définies dans le présent accord et n'a pas vocation à être reconduite, sauf nouvel accord le prévoyant.

Cette clause se substitue à tout usage ou toute clause d'un accord qui aurait le même objet et applicable aux sociétés visées dans le présent article.

5.2.3. Frais de restauration

La direction accepte d'augmenter, de manière pérenne, la part patronale des frais de restauration à hauteur de 5,50 euros net par jour travaillé (au lieu de 5€ net par jour travaillé actuellement) pour tous les salariés effectuant 7 heures de travail quotidien, soit sous la forme d'une prime de panier, pour les salariés éligibles, soit en titre restaurant, pour les salariés ayant une pause déjeuner (à l'exception des équipes du 5^e étage du 16VLQ qui ont un avantage en nature nourriture).

Cette augmentation de 50 centimes de la part patronale des frais de restauration et l'évolution du montant de l'avantage en nature le cas échéant, s'appliquera sur la paye du mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

5.3. Société Free Mobile

L'enveloppe allouée à la **société Free Mobile** représente **3.9 %** de la masse salariale brute des salariés présents au 31/12/2022 au sein de cette dernière.

La direction de la société et les organisations syndicales représentatives conviennent de répartir l'enveloppe allouée en trois parties :

5.3.1. Rémunération

L'enveloppe, sera distribuée sous la forme d'une augmentation collective pour partie et d'augmentations individuelles pour l'autre partie.

- La part collective ainsi définie (dispositions collectives prévues aux articles 5.3.2, 5.3.3 et 5.3.4 et augmentation collective) représentera 50 % de l'enveloppe allouée.
Les 50% restants seront répartis sous la forme d'augmentations **individuelles sous les conditions suivantes** :
 - o Une augmentation individuelle pourra être appliquée entre le 01/07/2023 et le 31/12/2023 (soit sous la forme d'une évolution du salaire fixe et/ou de la part variable et/ou de la mise en œuvre d'une part variable, si inexistante). Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2023
 - o Ces revalorisations salariales sont attribuées à la performance et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par la Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.
- Ne sont pas concernés par cette enveloppe (augmentation individuelle et augmentation collective) :
 - o Les salariés entrés au cours de l'année 2023 ;
 - o Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
 - o Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
 - o Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2023 notamment à l'occasion d'une promotion.

5.3.2. Indemnité d'occupation du domicile

Pour rappel, la situation de travailleur à domicile est celle du collaborateur contraint de travailler de son domicile. (Cette situation est différente de celle du télétravail qui est un mode d'organisation du travail prévu par une convention acceptée et signée par le collaborateur et l'entreprise).

Le Salarié/la Salariée bénéficie du versement d'une indemnité d'occupation destiné à indemniser l'occupation d'une partie de son domicile privé à des fins professionnelles. L'indemnité prend en compte l'utilisation d'un espace de travail privé et les frais afférents (eau, gaz, électricité, chauffage...).

Au 1er janvier 2023, le montant de l'indemnité d'occupation du domicile était fixé à 30 euros bruts par mois.

Les parties conviennent de porter le montant de l'indemnité d'occupation à 40 euros bruts par mois à compter du 1er septembre 2023 et ce pour la durée du présent accord.

5.3.3. Prime d'ancienneté

La direction de la société Free Mobile et les organisations syndicales, souhaitent mettre en place, une prime d'ancienneté, qui a été définie comme suit :

Une prime d'un montant de 180€ bruts est versée aux salariés ayant 4 ans d'ancienneté révolus dans le groupe au 31 décembre 2023.

Cette prime est versée en janvier 2024 aux salariés encore présents dans les effectifs des sociétés entrant dans le champ d'application de la prime et ne bénéficiant pas d'une suspension du contrat de travail (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Le montant est majoré de 20€ bruts par année supplémentaire d'ancienneté, plafonné à 400€ (soit 15 ans d'ancienneté). Cette prime est soumise aux cotisations sociales.

Cette clause se substitue à tout usage ou toute clause d'un accord qui aurait le même objet et applicable aux sociétés visées dans le présent article.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois selon les conditions définies dans le présent accord et n'a pas vocation à être reconduite, sauf nouvel accord le prévoyant.

5.3.4. Frais de restauration

La direction accepte d'augmenter, de manière pérenne, la part patronale des frais de restauration à hauteur de 5,50 euros net par jour travaillé (au lieu de 5€ net par jour travaillé actuellement) pour tous les salariés effectuant 7 heures de travail quotidien, soit sous la forme d'une prime de panier, pour les salariés éligibles, soit en titre restaurant, pour les salariés ayant une pause déjeuner (à l'exception des équipes du 5^e étage du 16VLQ qui ont un avantage en nature nourriture).

Cette augmentation de 50 centimes de la part patronale des frais de restauration et l'évolution du montant de l'avantage en nature le cas échéant, s'appliquera sur la paye du mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

6. DIVERS

6.1. Prime de cooptation

Une prime de cooptation de 500€ bruts est versée pour tout recrutement externe en CDI, après validation de la période d'essai (renouvellement éventuel compris) sur justification du collaborateur la demandant de son lien de connaissance avec la personne intégrée et de son implication directe dans le dépôt de candidature de celle-ci. Ce montant passe à 1000€ pour les postes considérés par la Direction comme prioritaires.