**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIVE A LA**

**NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2023**

***ENTRE LES SOUSSIGNÉS :***

**VIRBAC**

Société Anonyme au capital de 10.892.940 euros

Immatriculée au RCS de Grasse sous le n° B 417 350 311 dont le siège social est à Carros, 1ère avenue – 2065 m – LID,

**VIRBAC France**

Société anonyme au capital de 240.097 euros

Immatriculée au RCS de Grasse sous le n° B 732 061 338 dont le siège social est à Carros, 13ème rue LID,

**ALFAMED**

Société par action simplifiées au capital de 40.320 euros

Immatriculée au RCS de Grasse sous le n° B 312 815 780 dont le siège social est à Carros, 13ème rue LID,

**BIO VETO TEST (BVT)**

Société par Actions simplifiées au capital de 200.000 euros

Immatriculée au RCS de Toulon sous le n° B 388 923 203 dont le siège social est sis à La Seyne Sur Mer, 285 avenue de Rome,

**VIRBAC NUTRITION**

Société par actions simplifiées au capital de 546.832 euros

Immatriculée au RCS de Nîmes sous le n° B 343 010 690 dont le siège social est sis à Vauvert, 252 rue Philippe Lamour,

**Constituant une Unité Économique et Sociale** (UES) conventionnellement reconnue par accord collectif, représentée par xxxxxxxxxxxxx agissant en qualité xxxxxxxxxxxxxxx et dûment habilitée pour la signature des présentes,

Ci-après collectivement désignées « la Direction »

**D’UNE PART,**

**ET :**

L’organisation syndicale CGT représentée par XXXXXX, en sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale CFDT représentée par xxxxxxx, en sa qualité de délégué syndical,

**D’AUTRE PART,**

**Préambule :** En conclusion des réunions qui se sont déroulées le 21 novembre 2022 et les 9 et 14 décembre 2022 dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire, un accord a été conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise.

**I-RÉMUNÉRATION**

Les parties partagent le constat que l’année 2022 a été marquée par un contexte général très particulier qui a eu de nombreuses conséquences dans la vie de chacun, et notamment en matière d’inflation (Guerre en Ukraine, carburants, électricité et gaz etc..). Les Organisations Syndicales et la Direction se sont donc mises d’accord pour prendre, dans ces circonstances exceptionnelles, des mesures salariales inédites et, elles aussi, exceptionnelles pour l’année à venir.

En ce sens, en lien avec le taux exceptionnel d’inflation connu en 2022, une augmentation générale sera versée à tous les collaborateurs, y compris, de manière exceptionnelle pour les cadres. Considérant que l’augmentation du coût de la vie a touché chaque collaborateur indépendamment de son statut, les parties ont décidé qu’il était juste et équilibré de compenser cette hausse par l’attribution d’un montant identique pour tous.

**1.1 Augmentation générale**

Une augmentation générale d’un montant uniforme de **150 euros bruts par mois** est versée à compter du 1er janvier 2023 à l’ensemble des collaborateurs, quels que soient leur catégorie socio-professionnelle, leur niveau de classification, ou leur grading.

Cette augmentation de 150€ s’applique sur le salaire de base des collaborateurs dès la paie du mois de janvier 2023.

Sont éligibles à cette augmentation générale, les collaborateurs disposant d’un an d’ancienneté au 1er janvier 2023.

**1.2 Augmentations individuelles**

**Pour les collaborateurs OETAM (Ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise):**

Un budget **équivalent à 0,5% de la masse salariale** **brute des OETAM** sera consacré aux augmentations individuelles. Les décisions de revalorisation sont prises par les responsables hiérarchiques et visent à récompenser principalement les performances individuelles.

**Pour les collaborateurs cadres :**

Un budget **équivalent à 2% de la masse salariale** **brute des cadres** sera consacré aux augmentations individuelles. Les décisions de revalorisation sont prises par les responsables hiérarchiques et visent à récompenser principalement les performances individuelles.

Les augmentations individuelles seront effectives au 1er mars 2023 et versées sur la paie du mois de mars 2023.

**1.3 Primes de vacances**

La prime de vacances est portée à **1 650 euros** **brut,** pour l’ensemble des salariés, hors forces de ventes.

Pour mémoire, les règles d’attribution de cette prime sont les suivantes :

* Avoir au moins un an d’ancienneté au 1er juin 2023,
* Ne pas avoir été absent de l’entreprise sur la totalité de la période de référence soit du 1er juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours (hors absences assimilées légalement à du temps de travail effectif),
* Etre présent dans l’entreprise lors de son versement. Sont exclus les collaborateurs dont le contrat est suspendu par un congé parental, congé sabbatique, congé pour création d’entreprise, expatriation, congé pour convenance personnelle ou congé sans solde de longue durée.

La prime de vacances sera versée au mois de juin 2023.

**1.4 Autres primes**

1.4.1 Prime d’ancienneté (BVT)

Le plafond de la prime d’ancienneté versée aux salariés de BVT en application des dispositions conventionnelles, est réévalué afin de procéder à une harmonisation progressive des avantages dont bénéficient les salariés au sein de l’UES.

Ainsi, à compter du 1er mars 2023, le plafond de la prime d’ancienneté passe de 17% à 18% (pour les personnes ayant 18 ans d’ancienneté ou plus à la date d’application).

1.4.2 Primes de panier de jour et de week-end

Les collaborateurs travaillant en horaires fixes en équipes successives (matin, après-midi, nuit) et/ou en équipes de suppléance (week-end) bénéficient d’une prime de panier en vertu des accords de temps de travail en vigueur. Les parties ont décidé de revaloriser le montant de ces paniers pour l’année 2023.

Ainsi pour les collaborateurs de Carros en “horaires décalés”:

* la prime de panier de jour, actuellement de 5€, est portée à 5,50€
* la prime de panier de weekend, actuellement de 5€, est portée à 5,50€

Pour les collaborateurs de Virbac Nutrition en “horaires décalés”:

* la prime de panier de jour, actuellement de 4,5€, est portée à 5€

Il est précisé que les paniers de nuit ne sont pas évoqués dans cet accord, ils évoluent selon les critères des conventions collectives.

Ces revalorisations entrent en vigueur dès le 1er janvier 2023.

1.4.3 Prime d’assiduité

Lors des négociations annuelles obligatoires précédentes, les parties ont fait évoluer les modalités d’attribution de la prime d’assiduité. A cette occasion, elles avaient convenu que l’introduction d’une modulation de la prime avait pour finalité de ne pas pénaliser les collaborateurs ayant ponctuellement une absence de courte durée et que son maintien, au-delà de l’année 2020, serait conditionné au fait que le taux d’absentéisme des OETAM reste stable. A défaut, cette modulation serait supprimée, et il serait revenu aux dispositions antérieures.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur au 3ème trimestre 2020 dans le contexte de crise sanitaire qui s’est prolongé et les parties ont donc reconduit cette mesure les années suivantes, faute de pouvoir dresser un bilan représentatif de l’application de cette modulation et d’en tirer toutes les conclusions.

Lors de leurs réunions de négociation, les parties ont pu comparer l’évolution du taux d’absentéisme et des durées d’arrêts et constater une dégradation de l’absentéisme entre les années 2019 et 2022.

Malgré ce bilan négatif qui devrait donc conduire à supprimer la modulation de la prime et à revenir aux dispositions antérieures, les parties sont convenues de laisser une dernière chance à cette mesure, en la reconduisant pour l’année 2023.

La prime dite « d'assiduité » est versée chaque trimestre, et s’élève à 150€ bruts par trimestre.

Les règles d'attribution de cette prime sont les suivantes :

- Etre salarié de statut OETAM (Ouvrier, Employé, Technicien, Agent de Maîtrise),

- Etre entré dans l'entreprise avant le 1er janvier de l'année donnant lieu au premier versement

- Ne justifier d'aucune suspension de contrat de travail au cours du trimestre (hors maternité).

Les versements sont prévus en mars, juin, septembre et décembre 2023. Cette prime ne fait pas l’objet d'une proratisation en fonction du temps de travail.

Les parties conviennent d’aménager le montant de la prime d’assiduité en fonction du nombre d’absences sur le trimestre considéré. Ainsi :

* Pour un collaborateur n’ayant aucun jour d’absence sur le trimestre, la prime d’assiduité sera versée en totalité (soit 150€ bruts) ;
* Pour un collaborateur ayant un jour d’absence sur le trimestre, la prime d’assiduité sera réduite à 100€ bruts sur le trimestre ;
* Pour un collaborateur ayant 2 jours d’absence sur le trimestre, la prime d’assiduité sera réduite à 50€ bruts sur le trimestre.

Chaque trimestre, sont donc décomptés le nombre de jours d’absences intervenus sur la période considérée.

Pour toute absence supérieure ou égale à 3 jours sur le trimestre, la prime d’assiduité est entièrement supprimée pour le trimestre considéré.

Il est entendu pour l’application des présentes dispositions que les trimestres sont fixés compte-tenu du calendrier de paie, soit:

* 1er trimestre du 16 décembre N au 15 mars N+1
* 2nd trimestre du 16 mars au 15 juin;
* 3ème trimestre du 16 juin au 15 septembre;
* 4ème trimestre du 16 septembre au 15 décembre.

Compte-tenu de la prolongation exceptionnelle de cette mesure, les parties dresseront un nouveau bilan quantitatif au titre de l’année 2023 et tireront toutes les conclusions qui s’imposent lors de leurs prochaines négociations, si le taux d’absentéisme se situe toujours à un niveau élevé.

**II- TEMPS DE TRAVAIL**

**2.1 Affectation des jours de RTT 2**

Sur la période courant du 1er Juin 2023 au 31 Mai 2024, 4 jours de RTT2 seront affectés aux vacances de fin d’année (les 26, 27, 28, 29 décembre 2023).

Conformément aux règles découlant de notre ARTT en vigueur, le dernier jour de RTT2 éventuellement disponible pourra être posé librement à compter du 2 Janvier 2024 et jusqu’au 31 Mai 2024.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés des Sociétés de BVT et de Virbac Nutrition qui disposent d’ARTT spécifiques.

**2.2 Attribution des ponts 2023**

* vendredi 19 mai 2023
* lundi 14 août 2023

Ces dispositions ne sont pas applicables à BVT, et au personnel des forces de vente de VB France.

**III- PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

**3.1 Intéressement et participation**

Depuis de nombreuses années, l’entreprise s’est dotée d’un accord de participation et d’un accord d’intéressement afin d’intéresser financièrement les salariés aux résultats de l’entreprise.

L’accord d’intéressement, conclu à durée déterminée, arrivant à son terme les parties conviennent d’engager au cours du premier semestre 2023 une négociation en vue du renouvellement de cet accord, qui doit être conclu au plus tard le 30 juin 2023.

L’accord de participation, conclu à durée indéterminée, continuera de s’appliquer mais la Direction reste à l’écoute des éventuelles propositions que les Organisations syndicales souhaiteraient lui soumettre sur ce thème.

**3.2 Epargne salariale**

Enfin, concernant l’épargne salariale, les parties rappellent l’existence à ce jour d’un Plan Epargne Groupe pour les collaborateurs de l’UES Virbac dont sont exclus les collaborateurs de Virbac Nutrition qui disposent d’un Plan Epargne Entreprise spécifique. A des fins d’harmonisation au sein de l’UES, les parties souhaitent donc supprimer le Plan Epargne Entreprise de Virbac Nutrition et ouvrir le Plan Epargne Groupe aux collaborateurs de Virbac Nutrition. Les avoirs placés sur le PEE seront donc transférés dans le PEG.

En parallèle, les parties conviennent d’ajouter de nouveaux fonds dans le PEG existant et de transformer le fonds “Laboratoires Virbac” en fonds d’actionnariat.

Ces modifications feront l’objet des démarches nécessaires entre les parties (dénonciation du PEE, avenant au PEG, et modification du règlement du plan) au cours du 1er trimestre 2023.

**IV – Qualité de vie au travail**

**4.1 Egalité professionnelle**

Conformément aux dispositions de l’accord conclu le 12 septembre 2019 en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Virbac, les parties réaffirment leur volonté d’analyser et de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors que ceux-ci ne sont ni expliqués ni explicables.

En ce sens, les parties ont défini dans cet accord une méthodologie permettant d’analyser ces écarts sur la base de l’Index.

Les parties sont également convenues de consacrer chaque année dans la Négociation Annuelle Obligatoire un budget spécifique dédié à la résorption des écarts. Les mesures de rattrapage de salaire seront effectives au mois de septembre 2023, sur la base d’un budget annuel de **50 000€**.

**4.2 Handicap**

Dans le prolongement de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2022, les parties souhaitent réaffirmer leur engagement et leur souhait de promouvoir l’emploi des travailleurs handicapés, de veiller à leur intégration et à leurs conditions de travail. Les parties conviennent de reconduire l’ensemble des mesures de l’année 2022, telles que rappelées ci-dessous.

4.2.1 Aménagement des postes de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou organisationnels afin de faciliter la situation de travail.

Tout aménagement de poste préconisé par le Médecin du travail sera étudié en collaboration avec le salarié concerné et avec l’appui de l’infirmerie. Notre partenaire

Handy job sera également sollicité. Les aménagements seront réalisés dans le délai le plus bref et dans la mesure du possible, avant la prise de fonction du salarié concerné.

Les prestations et matériels relatifs aux aménagements de poste seront intégralement pris en charge par la Société.

A l'occasion d'un recrutement ou d'un changement d'emploi d'un salarié en situation de handicap, qu'elle qu'en soit la cause, le nouveau poste de travail au sein de l’entreprise devra faire l'objet des aménagements nécessaires en amont de la prise de fonction.

4.2.2 Accompagner les salariés dans leurs démarches

Les signataires souhaitent que les démarches de reconnaissance du handicap ou de renouvellement soient suivies et accompagnées.

Afin d'aider et d'encourager les salariés en situation de handicap dans leurs démarches auprès de la maison départementale des personnes handicapées et de la CDAPH

(Commissions des droits et de l’autonomie des personnes handicapées) pour l'obtention de leur reconnaissance de bénéficiaires de l’obligation d'emploi, il sera accordé, sur justificatifs, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite d'une journée fractionnable en deux demi-journées.

S'agissant des renouvellements de RQTH, il sera accordé, également sur justificatifs, une autorisation d'absence rémunérée d’une demi-journée.

L'équipe de santé au travail et notamment l’infirmerie sont à la disposition de ces collaborateurs afin de les accompagner dans leurs démarches.

Les parties rappellent que seul le salarié concerné peut choisir de s'engager dans de telles démarches.

Il est rappelé que l’entreprise s'engage à respecter une stricte confidentialité et une totale discrétion lorsqu'elle a connaissance qu'un salarié a le statut de travailleur handicapé.

4.2.3 Aider les salariés ayant un enfant atteint de handicap

La Direction souhaite réaffirmer son soutien aux collaborateurs ayant un enfant atteint d'un handicap, au sens de l’article L.313-3 du code de la sécurité sociale. Aussi, à la demande de ces salariés et sur présentation d'un justificatif, une journée par an d'absence complémentaire payée et fractionnable en deux demi-journées leur sera attribuée.

4.2.4 Permettre aux travailleurs handicapés de mieux concilier vie professionnelle et personnelle

L’aménagement et l’adaptation des conditions de vie dans l’entreprise est un facteur indispensable de l’insertion et de l’intégration des travailleurs handicapés dans de bonnes conditions.

Les parties souhaitent également que leur engagement ne se limite pas à l’entreprise et qu’il puisse aussi participer au bien-être des travailleurs handicapés, à la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle.

Aussi, les parties sont convenues d’octroyer 1 jour de congé supplémentaire par an aux travailleurs handicapés et reconnus comme tels, afin notamment de leur permettre d’accomplir des démarches personnelles. Il s'acquiert et doit être pris au cours du même exercice de référence soit du 1er juin de l’année concernée au 31 mai de l’année suivante. Il n’est ni fractionnable ni reportable.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 1er juin 2023.

Par ailleurs, les parties sont convenues de la mise en place d’une prime au bénéfice des travailleurs handicapés, afin de participer à l’aménagement et l’adaptation de leurs conditions de vie (domicile, voiture, ou tout autre matériel) qui seraient rendus nécessaires du fait de leur handicap.

Chaque collaborateur reconnu travailleur handicapé (avec transmission du justificatif de la RQTH) se verra octroyer une prime annuelle de 300€ bruts. Cette prime bénéficie :

* aux collaborateurs qui se déclarent TH en cours d’année 2023; le versement aura alors lieu le mois suivant la déclaration.
* aux collaborateurs déjà reconnus TH avant le 1er janvier 2023 et bénéficiant d’une RQTH en cours de validité; la prime sera versée au mois de mai 2023.

**4.2 Congé paternité**

Afin d’encourager l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la conciliation entre les temps de vie personnelle et professionnelle, et compte-tenu de l’allongement de la durée du congé paternité depuis le 1er juillet 2021, il a été décidé, à compter de 2022, de maintenir la rémunération des salariés s’absentant dans le cadre d’un congé paternité (collaborateurs ayant plus d’un an d’ancienneté à la date du congé), après déduction des IJSS perçues par la sécurité sociale, pour la durée totale du congé.

Ces dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés des entités de l’UES, et sont intégralement reconduites au titre de l’année 2023.

**4.3 Indemnité de télétravail pour les salariés itinérants**

Les salariés itinérants de la force de vente bénéficient habituellement d’une ½ journée de télétravail par semaine pour l’accomplissement de leurs tâches administratives. Compte-tenu de la nature itinérante de leur fonction, ces collaborateurs n’entrent pas dans le périmètre de l’accord relatif au télétravail applicable au sein de l’UES.

Il est, cependant, décidé d’allouer l’indemnité de télétravail, aux collaborateurs itinérants pour leur ½ journée de télétravail par semaine, d’un montant de 2 euros. Pour en bénéficier, les salariés concernés devront saisir leur journée de télétravail dans l’outil de gestion du temps selon des modalités qui seront précisées par la Direction.

Cette mesure est reconduite pour l’année 2023.

**V- Entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès de la DREETS. Il est conclu pour l’année 2023 et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2023.

**VI- Dépôt de l’accord et publicité**

La Direction notifie, sans délai, par remise en main propre contre décharge (ou par courriel), le présent accord à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l’Entreprise.

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DREETS et du secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Par ailleurs, la Direction communiquera les modalités du présent accord à l’ensemble des salariés, par voie d’affichage et sur l’Intranet de l’entreprise.

A l’arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse de produire tout effet au-delà de ce terme.

Fait à Carros, le 19 décembre 2022 en cinq exemplaires,

**Pour le Syndicat CGT** **Pour le Syndicat CFDT**

xxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxx

**Pour les Entreprises Signataires,**

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx