**Société CHOPARD NICE SCP**

******

**Accord collectif d’entreprise 2023 relatif à la négociation**

**annuelle obligatoire**

**Entre les soussignés :**

* **La société CHOPARD NICE SCP**

Société au capital de 1 100 000 euros, dont le siège social est situé 63, Avenue Valéry Giscard d’Estaing – 06200 NICE, SIREN 843 012 634 et APE 4511 Z,

Représentée par Monsieur XXXX, agissant en qualité de Directeur, dûment habilité à l’effet des présentes,

Ci-après dénommée « la Société »,

**D’une part,**

**Et :**

* **Les Organisations Syndicales représentatives suivantes :**
* **L’Organisation Syndicale FO**

représentée par XXXX

agissant en qualité de Déléguée Syndicale

* **L’Organisation Syndicale CFDT**

représentée par XXXX

agissant en qualité de Délégué Syndical

**D’autre part,**

**Préambule**

Conformément à l’article L 2242-1 du Code du Travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Au cours des réunions successives, les parties ont abordé les différents thèmes obligatoires de négociation définis aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

A cette occasion, les négociations entre la société CHOPARD NICE SCP et les organisations syndicales CFDT et FO ont notamment porté sur les thèmes suivants :

* **rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée :** salaire effectif, durée effective et organisation du temps de travail, suppression des écarts et suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de carrière femmes / hommes, intéressement, participation et épargne salariale,
* **égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail :** articulation entre vie personnelle / vie professionnelle, objectifs et mesures pour l’égalité professionnelle entre femmes / hommes, mesures contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle, insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, modalités de définition d’un régime de prévoyance, modalités d’un régime de frais de santé, exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.

Au terme des 3 réunions, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**Il est convenu ce qui suit :**

# Dispositions générales

## Objet

Le présent accord a pour objet de formaliser la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires, les effectifs, la durée effective de l’organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle, ainsi qu’aux autres domaines obligatoires conformément aux dispositions de l’article L 2242-1 du Code du Travail.

Les parties ont fixé un calendrier de réunions qui ont eu lieu les mercredi 18 janvier, mardi 24 janvier et mercredi 08 février 2023.

## Date d'effet – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an et prendra effet à compter du 1er février 2023.

## Clause d'adaptation – Révision

En cas de modification législative, réglementaire ou conventionnelle portant sur les domaines visés par le présent avenant, les parties pourront ouvrir des négociations destinées à permettre l'adaptation aux dispositions nouvelles.

En tout état de cause, pendant la durée d’application de l’accord, les parties signataires ou y ayant adhéré pourront se réunir pour examiner les modalités de son application.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent avenant, ou y ayant adhéré, pourra procéder à la signature d’un avenant portant révision.

Pour ce faire, la Direction convoquera les organisations syndicales représentatives présentes dans l’entreprise en vue de les inviter à la négociation.

# Dispositions relatives aux congés payés :

Les dates de congés payés sont fixées par roulement de manière à assurer la qualité de service aux clients tout au long de l’année.

* 1. **Durée et période du congé principal**

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l’année en cours au 31 mai de l’année suivante.

Un congé principal de 15 jours ouvrés devra être pris entre le 1er mai 2023 et le 31 octobre 2023.

Le fractionnement éventuel du congé principal, en dehors de la période légale de prise de congés, à l’initiative de l’employeur pour des raisons de service, s’effectuera conformément à la réglementation.

Lorsque le fractionnement des congés principaux d’été est effectué à la demande du salarié, si les impératifs de service le permettent, l’employeur subordonne alors son accord préalable de fractionnement à la renonciation écrite du salarié aux congés supplémentaires liés au fractionnement.

**Information des salariés :**

L’ordre des départs est affiché le plus tôt possible par l’employeur dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congés au moins trois mois à l’avance

Ces dates peuvent être modifiées en cas de nécessité.

Le salarié est dans ce cas informé de ses dates de congés au moins 1 mois à l’avance.

Les dates ne peuvent plus alors être modifiées qu’en cas de circonstances exceptionnelles.

* 1. **Régulation des demandes**

L’ordre des départs tient compte de la situation de famille des bénéficiaires, des possibilités de congés du conjoint et de la durée de service chez l’employeur.

2.3 **Positionnement de la journée de solidarité 2023**

La journée de solidarité sera positionnée le lundi 29 mai 2023 (lundi de pentecôte) et la société sera fermée.

Sera par conséquent positionné, par priorité :

un jour de RTT (sur la base de 7h de RTT ou d’un jour pour les salariés en forfait) pour le personnel qui en bénéficie

un jour de congé conventionnel : congé d’ancienneté

Pour les salariés ne bénéficiant ni de RTT ni de congé conventionnel, il leur sera proposé de positionner un jour de congé payé. Pour ceux qui ne disposeraient plus de congés payés dans leur compteur de l’année, un jour de congé payé sera pris en anticipé sur l’année à venir.

# Salaires – Primes – Epargne salariale

Lors de la 1ère réunion du 18 janvier 2023, Le Directeur a remis aux délégués syndicaux :

* Le tableau d’informations NAO 2023
* L’indice des prix à la consommation 2022

Il a présenté le contexte dans lequel se trouve le marché automobile aujourd’hui en précisant que notre secteur d’activité n’est pas dans une phase de reprise.

Il souligne qu’il n’est pas pertinent de comparer les chiffres 2021 et ceux de 2022 du fait du temps partiel mis en place qui a engendré un impact sur les salaires.

Un point est fait sur le turn-over qui n’est pas alarmant mais qui coûte cher à l’entreprise.

Des discussions s’articulent autour des résultats de la plaque et d’Oprazur.

Nous constatons en 2022 :

* Une baisse des volumes et une augmentation des résultats ce qui est contradictoire.
* Le prix des voitures a augmenté d’environ 4 à 8%
* Les remises sont moins importantes
* Les Primes d’immatriculation ont été mieux-disantes
* Les marges unitaires sont en augmentation
* Les marges VO ont augmenté

Nous constatons en revanche depuis quelques mois :

* Des ventes de VO en baisse
* Forte concurrence des marques d’entrée de gamme (DACIA) et des marques asiatiques (KIA, HYNDAI, TOYOTA)

Il est convenu que les revendications syndicales seront formalisées et présentées à la 2nde réunion.

Lors de la 2ème réunion du mardi 24 janvier 2023, le directeur a présenté les résultats de la plaque à fin novembre 2022, ne disposant pas encore des résultats à fin décembre.

Le MBA (ensemble des marges) a augmenté de +1.39% du CA, soit 0.90 point au-dessus du budget.

Le résultat de gestion de la plaque est en progression par rapport à 2021 (+ 532 K€) mais en retrait par rapport au budget (-0.22%).

L’année 2021 a été très compliquée ce qui rend le comparatif avec 2022 difficile. De plus, nous avons souffert des règles sanitaires avec 5 mois bien plus compliqués que dans le reste de la France en 2021.

Les résultats 2022 définitifs seront connus vers la mi-février mais nous pouvons penser qu’ils seront positifs.

Les résultats site par site sont présentés afin que tout le monde puisse mieux comprendre ses résultats respectifs et sa participation.

80% des sites ont des résultats positifs exceptés Cannes SCP et Nice SCC.

Il faut prendre en compte le contexte qui a été « atypique ». Nous avons progressé en termes de résultats financiers alors que nous avons perdu des volumes.

Concernant les VN :

- Nous finissons à environ 7000 livraisons en VN avec une baisse de 15% ; le marché a été en baisse de 10%.

- Le CA baisse de 12%.

Concernant les VO :

- Baisse du volume de 15% plus particulièrement prononcée sur les volumes à enchèristes qui sont générateurs de marge.

- Le CA a augmenté de 3%, nous avons fait beaucoup de marges sur les ventes aux particuliers

Attention car le marché se tend pour les VO avec des tarifs de VO qui ont fortement augmenté ce qui diminue la fréquentation de nos parcs. Un arbitrage concernant nos marges doit être pris.

Concernant l’après-vente :

- Baisse des heures clients de 0.2%

- Les pièces permettent d’augmenter le CA de +4%

La CFDT confirme que l’année 2022 a été bonne.

Le Directeur précise qu’une belle année aurait permis d’atteindre l’objectif. Depuis le COVID, nous traversons des périodes difficiles, différentes et imprévues mais 2023 ne sera pas 2022. Les prises de commandes sont en baisse particulièrement sur certaines marques de STELLANTIS.

La CFDT souligne que la direction avait le même discours pessimiste l’année dernière mais qu’au final, nous constatons que les résultats sont bons.

Le Directeur ajoute que le délai sur les VN permet de nous donner une vision à long terme sur les livraisons. Concernant Peugeot, nous avons 50% de notre volume annuel budget en portefeuille.

Proposition de la direction :

Dans un contexte inflationniste, même si nous sommes exposés à de nombreuses contraintes et à une baisse des volumes de livraisons véhicules neufs et dans une moindre mesure des volumes de livraison VO et des heures après-vente client, la direction propose les mesures salariales ci-dessous pour les populations d’ouvriers, employés, maitrises hors vendeurs :

**A compter du 1er février**

* AG : 3% avec un talon de 70 €.

**À compter du 1er mars**

* Augmentation de la part employeur mutuelle de 35 à 40 € (nous sommes d’accord avec la CFDT).
* Augmentation de la valeur des tickets restaurant de 7 à 8 €, 50% employeur, 50% salarié (nous restons sur la même part employé/employeur mais nous augmentons le tarif).

Les revendications de la CFDT sont les suivantes :

* Augmentation générale des salaires de base : 7%
* Augmentation individuelle (pour valoriser l’engagement) : 1,5%
* Revalorisation de la valeur des Titres Restaurant portée à 8% avec prise en charge de la part employeur à 60% (au lieu de 50%)
* 60% Part Employeur (soit 4.80€)
* 40% Part Employé (soit 3.20€)
* Revalorisation de la participation employeur complémentaire santé de 35€ à 40€
* Harmonisation et revalorisation du budget œuvres sociales des CSE des SCC à 1,25% de la masse salariale (identique aux SCP)
* Maintien des dispositions sur les médailles du travail
* 150€ pour la médaille d’Argent
* 170€ pour la médaille Vermeille
* 200€ pour la médaille d’Or
* 350€ pour la médaille Grand Or

Avec part variable de 10€ par année d’ancienneté

Les revendications de FO sont les suivantes :

* Augmentation générale : 7.5 % avec un talon à 150€ sur le salaire de base
* Augmentation Individuelle : 2%
* Tickets resto : participation à hauteur de 60% employeur pour 40% employés sans augmentation du montant (exonéré de charges)
* Revalorisation de la part patronale de la mutuelle : 60€ pour les familles et duo et 45€ pour les isolés au lieu de 35€ actuellement pour tous les salariés.
* Revalorisation et harmonisation (SCC) des œuvres sociales à 1,5%
* Maintien des dispositions de la médaille du travail

La CFDT et FO demandent à la direction d’intégrer une AI (Augmentation Individuelle)  
Le Directeur indique que ce n’est pas possible et que la direction procèdera à la marge comme d’habitude. Sur N-1, nous avons donné environ 15 augmentations individuelles aux salariés qui avaient les plus bas salaires et qui étaient en difficultés par exemple pour SCP NICE.

La CFDT rappelle qu’une augmentation individuelle a pour objectif de récompenser et non de compenser.

Le Directeur souligne qu’il n’y a pas eu d’AI en 2022 et que tout le monde était d’accord puisque l’accord NAO 2022 a été signé. De plus, la plupart du temps, les délégués syndicaux ne souhaitent pas d’AI estimée injuste. Nous vous avons entendu.

La CFDT et FO confirment vouloir mettre l’accent sur une AG étant donné que l’AI n’est pas juste et mal maitrisée. En revanche, le personnel n’était pas satisfait en 2022 de ne pas voir d’AI négociée ce qui nous a amené à en demander une pour 2023.

L’inflation constatée est de 5,9% ce qui fait que nous ne pouvons pas accepter votre proposition d’une AG à +3%. Les tickets resto ne sont pas considérés comme du pouvoir d’achat. Quant à l’AI, c’est une récompense sur le travail effectué.

S’il n’y a pas d’AI, il va falloir être à 6% en AG.

La CFDT et FO confirment qu’il est important de revaloriser le salarié.

Le Directeur fait un point sur la mutuelle pour donner suite à la proposition d’augmenter la part employeur de 35 à 40€.

244 salariés seront concernés par une baisse des cotisations

130 salariés connaitront une augmentation des cotisations

Concernant l’harmonisation de la participation CSE, nous y sommes favorables mais une réponse définitive vous sera donnée à la prochaine réunion. Nous pensons tout de même qu’il est possible de faire mieux concernant les œuvres sociales. Ce qui a été fait à Nice Arénas était très bien ; le CSE doit mettre en place de la convivialité et ne pas juste être une boite à distribuer des tickets.

La CFDT souligne que les activités sont proposées en fonction de la demande des salariés. Un événement pour Noël a été organisé et nous n’étions que 50% des salariés présents, c’est dommage.

Votre proposition nous positionne en dessous de l’inflation et du taux horaire.

Le Directeur explique pourquoi le taux horaire a été augmenté de 7%.

FO rappelle que l’AG 2022 était de 2,8%. Pour 2023, vous proposez 3% ce qui est mieux mais pas suffisant au vu des difficultés rencontrées par l’ensemble des salariés.

La CFDT est surprise que la proposition d’AG ne soit que de 3% en sachant que les régions ne sont pas les mêmes. Elle souligne qu’il y a une réalité et qu’en ayant une AG de 6%, les salariés ne vont rien gagner.

Le Directeur précise qu’il ne sera pas possible d’aller jusqu’à 6%.

La CFDT et FO indiquent que les gens voient partout les chiffres de l’inflation et qu’il n’est pas possible de leur dire qu’ils ne vont avoir que 3% d’AG.

Le Directeur rappelle que les discussions ne sont pas terminées. Nous sommes tout à fait conscients du contexte et l’objectif est que tout le monde vive correctement. Nous ne sommes ni insensibles, ni inconscients et nous avons 15 jours pour arriver à une entente.

La CFDT souligne que notre région est chère et même avec 6%, nous n’y serons pas.

Le Directeur explique que le but de la réunion du jour était d’écouter. L’objectif est que les gens soient contents. Le turn-over est le reflet de la satisfaction de nos salariés et nous avons au moins deux sites de la plaque avec un turn-over très faible.

La CFDT parle des primes de « Rémunération incitative » ; il explique :

Si le salarié a une absence supérieure à 2 jours sur le trimestre, il aura 75% de la prime  
Si le salarié a une absence de plus de 7 jours sur le trimestre, il aura 50% de la prime.  
Nous trouvons que c’est à la fois injuste pour le salarié mais aussi pour le patron. Un compagnon qui tourne à un bon quota, qui tombe malade sur le 1er mois sait que sur les deux prochains mois, même s’il est très productif n’aura qu’une partie de sa prime.

La prime s’élève à 83€ par mois et nous préfèrerions que l’impact d’absence soit sur le mois et non sur le trimestre. Nous ne contestons pas le versement trimestriel mais le fait que 100% de la prime soit impactée par l’absence.

Le Directeur comprend et va voir.

La réunion prend fin et le Directeur rappelle aux délégués syndicaux que la troisième et dernière réunion se tiendra le mercredi 08 février 2023.

Lors de la 3ème réunion du 08 février 2023, le Directeur explique :

Dans un contexte inflationniste, même si nous sommes exposés à de nombreuses contraintes et à une baisse des volumes de livraisons véhicules neufs et dans une moindre mesure des volumes de livraison VO et des heures après-vente client, la direction propose les mesures salariales ci-dessous pour les populations d’ouvriers, employés, maitrises hors vendeurs, salariés **embauchés avant le 1er septembre 2022** :

**A compter du 1er février**

* AG : 4% avec un talon de 80 €.
* AI : 0,5%

**À compter du 1er mars**

* Augmentation de la part employeur mutuelle de 35 à 40 €.
* Augmentation de la valeur des tickets restaurant de 7 à 8 €, 50% employeur, 50% salarié.
* Augmentation du budget CSE des sites CITROEN de Nice et d’Antibes : 1,25% de la masse salariale (aligné sur celui des sites Peugeot)

Avec cette proposition, nous sommes à une augmentation d’environ 5,2% (hors mutuelle) étant donné que l’augmentation du TR (Ticket Restaurant) représente 0,7%

La CFDT précise que cette proposition est inférieure aux demandes des syndicats.  
FO ajoute que c’est plus d’un point en moins et que de plus, l’AI de +0,5% ne sera pas versée à l’ensemble des salariés. Avec l’inflation, tout augmente et c’est très difficile pour les salariés.

Le Directeur indique que cela a été pris en compte

La CFDT et FO soulignent que cette proposition est loin de l’inflation. La proposition d’une AG à +3% était indécente et notre but est de se rapprocher du chiffre de l’inflation. Nous ne pouvons donc pas accepter 4% et souhaitons un minimum de 5%.

Le Directeur rappelle qu’il ne faut pas oublier que le groupe versé une prime de 400€ par salarié en novembre 2022 pour un coût non négligeable à l’échelle du groupe ; cette somme a été versée aux salariés et non aux actionnaires.

FO rappelle que son syndicat a demandé une AG de +10% en étant conscient que ce taux est important. Il souhaite privilégier une AG et propose une contre-proposition de +6,5% avec un talon de 100€.

Le Directeur indique que ce n’est pas possible

La CFDT demande une AG à +5%

Les délégués syndicaux sont favorables à une AG plus importante plutôt qu’une AG moindre associée à une petite AI réservée à une petite part de salariés.

FO explique qu’il vaut mieux une AG puisqu’elle est applicable à tous les salariés.

La CFDT demande s’il est possible de parler d’une AG à +5% et d’une AI à +0,2% ?

Le Directeur explique qu’une AI à +0,2% est trop faible pour être bénéfique.

La CFDT demande s’il est possible qu’un salarié puisse demander une AI alors qu’aucune enveloppe n’ait été prévue en NAO ; Aujourd’hui, des managers répondent à des salariés que comme il n’y a pas d’enveloppe AI, il ne peut y avoir d’augmentation.

Le Directeur précise que ce type de réponse n’est pas à faire ; la demande du salarié doit remonter à la direction qui étudiera la demande au cas par cas. Nous avons versé des AI sur 2022 à titre exceptionnel lorsque la situation l’exigeait. Mais sans budget d’AI décidé dans les NAO les AI sont exceptionnelles (décalage fort de rému).

La direction propose de revoir sa proposition mais sur la base d’une AG seule sans AI compte tenu du contexte inflationniste. Toutes les organisations syndicales acceptent le principe d’une proposition d’AG plus importante qui touchera donc tous les salariés à l’idée d’une AG moindre additionnée à une AI.  
  
Le Directeur suspend les débats

La réunion reprend et le Directeur propose :

**A partir du 1er février 2023 :**

* Une AG de +5% avec un talon à 100€

**A partir du 1er mars 2023 :**

* Augmentation de la part employeur mutuelle de 35 à 40 €.
* Augmentation de la valeur des tickets restaurant de 7 à 8 €, 50% employeur, 50% salarié.

Maintien des médailles du travail.

# Information et publicité

## Information du personnel

Le présent accord sera diffusé en vue d’être porté à la connaissance de tous les salariés concernés par celui-ci.

Il sera affiché aux endroits prévus à cet effet.

## Formalités de dépôt

En application du décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la société CHOPARD NICE SCP.

Ce dernier déposera l’accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le déposant adressera un exemplaire de l’Accord au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de NICE.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L 2231-5-1 du Code du travail. En outre, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

A défaut, le présent accord sera publié dans une version intégrale.

Fait à Nice, le 08 février 2023 en quatre exemplaires originaux.

**Pour les Organisations Syndicales :Pour la société CHOPARD NICE SCP**

**M XXXX**

* **FO**

**M XXXX**

* **CFDT**

**M XXXX**