

**WEPA France SAS**

Site de Troyes

ZI de Torvilliers

Route Nationale 60 BP 19

F-10440 Torvilliers

Téléphone +33(0)3.25.79.06.06

Fax +33 (0)3.25.79.62.10 (adm)

Fax +33 (0)3.25.79.38 38 (ventes)

[info@wepa.de](mailto:info@wepa.de)

[www.wepa.de](http://www.wepa.de)

507.500.635 RCS LILLE Metropole  
TVA FR05 507.500.635

SAS au capital de 11.108.102 EUR

## Accord collectif relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l’année 2023 – Etablissement de Troyes

**ENTRE,**

La société **WEPA France SAS**, **établissement de Troyes**, dont le siège est situé sis avenue de l’Europe à BOUSBECQUE (59166), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro 507 500 635 représentée par xxxxxxxxxxx, en sa qualité de Directeur de l’usine de Troyes,

**D’une part,**

**ET**

Les Organisations syndicales représentatives dans l’établissement de Troyes à savoir :

- M. xxxxxxxxxxx, en sa qualité de délégué syndical d’établissement CFDT,

- M. xxxxxxxxxxx , en sa qualité de délégué syndical d’établissement CFTC,

- M. xxxxxxxxxxx, en sa qualité de délégué syndical d’établissement CGT,

- M. xxxxxxxxxxx, en sa qualité de délégué syndical d’établissement FO,

- M. xxxxxxxxxxx, en sa qualité de délégué syndical d’établissement UNSA,

*Ci-après désignées les « organisations syndicales représentatives » ou les « partenaires sociaux »*

**D’autre part,**

**Préambule**

La Direction et les Organisations Syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO et UNSA se sont rencontrées le 14 décembre 2022, le 12 janvier et 19 janvier 2023 dans le cadre de la négociation annuelle prévue par les articles L2242-1 et suivants du Code du Travail.

A l’issue de cette négociation, ont été convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

# Article 1 – Champ d’application :

Le présent accord s’applique aux salariés travaillant pour l’établissement de Troyes.

# Article 2 – Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise :

**2.1 Les salaires effectifs :**

Dans le cadre de l’accord signé entre les Délégués Syndicaux Centraux et la Direction de WEPA France portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, il n’a pas été constaté d’écart de salaire significatif injustifié entre les hommes et les femmes.

* **Primes semestrielles / Prime de fin d’année / prime de feu continu :**

# Les primes semestrielles seront reconduites en 2023. Le montant brut total de cette prime est porté à 1.800€ pour l’exercice 2023.

# Pour les personnels qui appliquent les horaires 5x8, à ces primes semestrielles sera ajoutée une prime dite prime de feu continu d’un montant brut de 500€.

Ces primes seront versées aux mêmes échéances qu’en 2022 à savoir en juin et en décembre. Ainsi :

* En juin :
  + Pour les salariés en journée et 2/3 \* 8 : le montant de cette prime sera fixé à 700€
  + Pour les salariés en 5 \* 8 : 1200€ (= 700€ de prime semestrielle + 500€ de prime de feu continue)
* En décembre :
  + Pour l’ensemble des salariés : 1.100€

Pour prétendre à cette prime, il faut justifier de 3 mois d’ancienneté minimum et être présent le mois du versement. Un prorata temporis est appliqué en cas d’arrêt de travail, d’accident de trajet et de travail ou encore en cas absence non rémunérée (absence injustifiée, absence autorisée non payée) lorsque le nombre de jours d’absence est de plus de 7 jours calendaires au cours de la période de référence. Il est convenu que les périodes de référence soient :

* Prime de juin : période de référence du 1er décembre 2022 au 31 mai 2023
* Prime de décembre : période de référence du 1er juin 2023 au 30 novembre 2023

Des acomptes correspondant à 75% du montant brut de ces primes seront respectivement versés au 15 juin et 15 décembre de l’année en question.

* **Augmentation des salaires :**

Pour le personnel catégorie ouvrier il est convenu une augmentation de 110€ sur le salaire de base répartie de la façon suivante : 60 € brut applicable sur le salaire de janvier 2023 et 50€ brut applicable sur le salaire de juillet 2023.

Cette augmentation intègre l’augmentation du SMIC de janvier 2023, et les éventuelles futures augmentations.

Pour le personnel catégorie ETAM (Employés, Techniciens, Agents de maitrise) il est convenu une augmentation de 110€ sur le salaire de base répartie de la façon suivante : 60 € brut applicable sur le salaire de janvier 2023 et 50€ brut applicable sur le salaire de juillet 2023, avec un minimum d’augmentation assurée de 4,5% par rapport au salaire de base de décembre 2022, complétée si besoin sur le salaire de juillet 2023.

Pour le personnel catégorie Cadres il est convenu une augmentation de 4,5% sur le salaire de base, par rapport au salaire de base de décembre 2022 répartie de la façon suivante : 3% applicable sur le salaire de janvier 2023 et 1,5% applicable sur le salaire de juillet 2023.

Enfin, pour compléter et encourager les salariés dans leur montée en compétence, lors d’un changement de coefficient, il est prévu d’appliquer le nouveau minima prévu pour le nouveau coefficient, si toutefois la différence entre les 2 coefficients est inférieure à 30€, le montant brut de l’augmentation sera garanti à 30€.

* **Revalorisation de la prime d’assiduité pour les salariés en 2 /3 x 8**

Pour les salariés qui appliquent des horaires postés (hors feu continu), il est convenu de porter le pourcentage de cette prime à 4,5% à compter du 1er juillet 2023. Pour rappel, cette prime est calculée en pourcentage du salaire de base en tenant compte du présentéisme réel au cours du mois en ajoutant les éventuelles heures supplémentaires et en déduisant les arrêts maladie, accidents de travail/trajet ainsi que toutes les absences injustifiées.

* **Revalorisation des primes de panier et titres-restaurants, au 1er mai 2023**

**Pour le personnel posté (en 2/3 ou 5 \*8) :** La valeur nette de la prime de panier posté est fixée à 6,23€ soit une revalorisation de 50 centimes par rapport à 2022.

Pour les primes de panier de nuit, le montant sera porté à 7,30€, soit là aussi une revalorisation de 50 centimes.

**Pour les salariés de jour :** la valeur du titre restaurant sera portée à 8€ avec une répartition 40% à la charge du salarié et 60% à la charge de WEPA.

**2.2 Autres dispositions retenues dans la cadre de la NAO 2023 :**

* **Forfait mobilités durables (vélo, voiture, covoiturage, etc.)**

Le site de WEPA Troyes reconduit le forfait mobilité durable, qui permet la prise en charge partielle des frais que les salariés engagent pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Le montant de cette prime est doublé, elle sera à partir de janvier 2023 de 33,33€ versée mensuellement aux salariés présents. En cas d’absence sur la totalité du mois, le versement sera suspendu.

Sont aussi exclus du bénéfice de cette disposition, les salariés bénéficiant d’un véhicule mis à disposition permanente par l’employeur avec prise en charge des dépenses de carburant.

* **Médailles du travail**

Pour honorer la fidélité des salariés, les médailles du travail seront célébrées par la remise officielle des médailles aux ayants droits.

**2-3 – La durée effective et l’organisation du temps de travail**

* **Durée effective du temps de travail :**

Les accords en vigueur continuent à s’appliquer.

* **Organisation du travail :**

Il a été présenté l’évolution de l’emploi dans l’entreprise ainsi que l’état des régimes de travail. Il n’y a pas eu de remarques des Délégués Syndicaux.

* **Organisation des vacances annuelles :**

L’organisation des périodes de vacances annuelles a fait l’objet de réunions de travail et d’une consultation auprès des représentants du personnel, afin de définir les modalités et calendriers applicables en 2023.

**2-4 – L’intéressement, la participation et l’épargne salariale**

* **Intéressement :**

L’accord en vigueur continue de s’appliquer.

* **Participation :**

L’accord en vigueur continue de s’appliquer.

* **Plan d’épargne entreprise :**

L’accord signé le 16/06/2016 est toujours en vigueur.

* **PERCO :**

Un accord a été signé le 26/02/2019 pour la mise en place de ce dispositif de Plan d’Epargne Retraite Collectif.

**2-5 – Autres mesures :**

* **Le contingent d’heures supplémentaires**

Ce contingent est maintenu à 250 heures. Cette disposition s’applique à l’ensemble des salariés de l’établissement de Troyes qui exercent leur activité à temps complet et dont la durée du temps de travail est décomptée en heures. Les salariés concernés sont ceux exerçant leur activité dans l’établissement de Troyes qu’ils soient embauchés en contrat à durée indéterminée ou déterminée. Sont également concernés les travailleurs intérimaires mis à disposition de l’entreprise.

Sont exclus les salariés suivants :

* Les cadres dirigeants, au sens de l’article L.3111-2 du Code du travail, qui sont exclus de la réglementation relative à la durée du travail,
* Les salariés autonomes en forfaits annuels jours qui ne sont pas rémunérés en heures,
* Les salariés en alternance (contrats d’apprentissage, contrats de professionnalisation, …) pour lesquels l’organisation du temps de travail sera définie en fonction des contraintes réglementaires et du suivi des enseignements résultant de leurs contrats,
* Les salariés à temps partiel qui ne sont pas soumis au régime des heures supplémentaires.

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne pourront être accomplies que dans le respect des limites maximales fixées par la loi, à savoir :

* La durée maximale quotidienne de travail effectif ne pourra excéder 10 heures, sauf cas de dérogations prévus par la loi,
* La durée de travail sur une même semaine ne pourra pas dépasser 48 heures,
* La durée hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines ne pourra pas excéder 44 heures.

Seules les heures accomplies dans les conditions précitées et au-delà de la durée légale hebdomadaire ouvriront droit à rémunération. Ne constituent des heures supplémentaires que les heures effectuées à la demande de l’employeur.

* **Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :**

Dans le cadre de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail signé le 15/05/2018, il a été convenu que l’entreprise assiste, dans leur démarche, les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap par la Commission des droits et de l’autonomie des personnes en situation de handicap avec le support de la médecine du travail et l’Infirmier.

De plus en s’inspirant des dispositions légales et notamment de la prime d’insertion allouée par l’AGEFIPH aux salariés lors de la signature de leur contrat de travail (CDI), WEPA France convient de verser une somme équivalente (810€ versé en 3 fois, soit 270€ par an pendant 3 ans, à chaque salarié en CDI de l’entreprise qui fournira une RQTH valable pour une durée minimum de 3 ans).

* **Les modalités du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**

## Affirmation et modalités d’exercice du droit à la déconnexion

Dans le cadre de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail signé le 15/05/2018, Le droit individuel à la déconnexion a également été réaffirmé pour chaque salarié de l’entreprise.

Ainsi hors astreinte, ce droit à la déconnexion se traduit par l’absence d’obligation, pour chaque salarié, d’utiliser, pour des motifs professionnels, les TIC mis à sa disposition par l’entreprise ou encore ceux qu’il possède à titre personnel en dehors des périodes habituelles de travail et notamment lors :

* des périodes de repos quotidien,
* des périodes de repos hebdomadaire,
* des absences justifiées pour maladie ou accident,
* et des congés de quelque nature que ce soit (congés payés, maternité, JRTT,…).

Par « période habituelle de travail », on entend les plages horaires suivantes s’étendant de 7h30 à 19h30, les jours ouvrés.

Pour rappel, aucun salarié n’est tenu de répondre au téléphone, aux mails, aux messages, aux SMS adressés hors des « périodes habituelles de travail ». De même, aucun salarié n’est tenu de se connecter à distance par tout moyen pour prendre connaissance de messages de quelque nature que ce soit.

En cas de circonstances très exceptionnelles, résultant d’une situation d’urgence, des exceptions au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

**3 - Durée d’application de l’accord et clause de rendez-vous :**

Les mesures du présent accord conclues au titre de la négociation annuelle portent sur l’année 2023 et s’appliqueront jusqu’au 31 décembre 2023.

Un suivi de l’accord sera réalisé lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

**4 – Notification :**

La société WEPA France notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

La validité de l’accord est subordonnée à la signature d’organisations syndicales représentatives (dans le champ d’application de l’accord) ayant recueilli 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles.

**5 - Dépôt et publicité de l’accord :**

La société notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé, accompagné des pièces constitutives du dossier de dépôt, par le représentant légal de l'entreprise :

* sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail en version intégrale (à titre informatif, à ce jour [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr))

* au secrétariat greffe du Conseil de prud’hommes en 1 exemplaire.

Le texte du présent accord est également affiché dans l’entreprise aux endroits habituels

Fait à Troyes, le 19/01/2023, en 9 exemplaires originaux

Pour la société WEPA France, site de Troyes,

xxxxxxxxxxx, Pour l’UNSA

Directeur du site de Troyes. xxxxxxxxxxx

Délégué syndical

Pour la CFDT, Pour la CGT,

xxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxx

Délégué syndical Délégué syndical

Pour FO, Pour la CFTC

xxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxx

Délégué syndical Délégué syndical