|  |  |
| --- | --- |
|  | ***ACCORD PORTANT***  ***SUR LES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2023,***  ***SUR LA MISE EN PLACE D’UNE PRIME DE PARTAGE DE VALEUR EN 2022 ET SUR LES REPAS FOURNIS AU PERSONNEL***  ***AU SEIN DE l'UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE VACANCES BLEUES*** |

Entre d’une part :

Les sociétés VACANCES BLEUES RESIDENCES, VACANCES BLEUS HÔTELS, DIFFUSION TOURISME, VACANCES BLEUES GESTION, VACANCES BLEUES EVASION, VACANCES BLEUES HOLDING, ASSOCIATION VACANCES BLEUES, FONDATION VACANCES BLEUES,

dont le siège est sis 32 rue Edmond Rostand – 13006 MARSEILLE,

formant, aux termes de l’accord du 13 décembre 1999, une Unité Économique et Sociale

prises en la personne de xxxxxxxxx Président du Directoire de VACANCES BLEUES HOLDING

Et d’autre part

Les organisations syndicales :

C.F.D.T – Fédération des Services – Tour Essor – 14 rue Scandicci - 93 508 PANTIN Cedex représentée par xxxxxxxxxx, dûment mandatée

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Le présent accord fait suite aux réunions de négociations qui se sont déroulées les 28/10/2022, et 17/11/2022, dans le cadre des dispositions de l’article L 2242-1 du Code du Travail relatif aux négociations annuelles obligatoires.

Les parties ont souhaité mener ces négociations en prenant en compte les éléments significatifs qui ont marqué l’exercice 2022 :

* Accord d’entreprise sur une nouvelle grille HCR en Avril 2022 (suite à l’accord de branche)
* Revalorisations du SMIC en mai 2022 et août 2022 avec rattrapage des niveaux qui ont conduit à des évolutions des grilles de salaires en cours d’exercice
* Fortes augmentations sur les postes des énergies, et matières premières impactant les comptes de l’entreprise au-delà du chiffre de l’inflation.
* Augmentation et amélioration des possibilités de logement pour les saisonniers
* Impact sur la masse salariale des travaux sur l’attractivité et la fidélisation avec notamment l'amélioration des conditions de travail (horaires et jours de repos consécutifs )
* Forte inflation

Ainsi, les parties se sont accordées sur :

* Le principe d'une augmentation générale sur la base de la différence entre les salaires de Janvier 2022 et Novembre 2022 (hors augmentations individuelles)
* Le principe d'une prime de partage de la valeur (PPV)
* Le principe d’un décompte forfaitaire des repas prenant en compte la mise à disposition ou pas d’un logement.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés des sociétés appartenant à l’Unité Economique et Sociale Vacances Bleues (ci-après dénommée l’U.E.S) telle que définie par l’accord d’entreprise du 13 décembre 1999 et ses avenants.

**ARTICLE 2 : AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES DE BASE**

**Article 2 - 1 : Salariés relevant du statut Employé - Niveaux A  :**

A compter du 01er janvier 2023, les salaires de base des salariés présents à l’effectif à cette date et relevant des niveaux A (A1 à A4) de la grille de classification en vigueur dans l’Unité Economique et Sociale Vacances Bleues correspondront au SMIC.

Les salaires de base des salariés présents à l’effectif à cette date et relevant des niveaux A (A1 à A4) des grilles de classification en vigueur dans l’Unité Economique et Sociale Vacances Bleues sont donc exclus des dispositions de l’article 2 - 2.

**Article 2 - 2 : Salariés relevant du statut Employé - Niveaux B1 à C2 de la grille de classification, du statut Agent de Maîtrise - Niveaux C3, C4, D1 à D4, E1 et E2 et du niveau Cadre - Niveaux E3, E4 et F1 de la grille de classification :**

A compter du 1er janvier 2023, les salaires de base des salariés présents à l’effectif à cette date et relevant des niveaux B (B1 à B4), C (C1 à C4) , D (D1 à D4), E (E1 à E4) et F1 de la grille de classification en vigueur dans l’Unité Economique et Sociale Vacances Bleues sont revalorisés de 4%, déduction faite de l’augmentation éventuellement perçue (hors augmentations individuelles) entre le 1er Janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

Les présentes dispositions s’entendent hors impact des grilles CCN au 1er Janvier 2023.

**Article 2 - 3 Grille de salaire:**

Les signataires se sont accordés sur une grille des salaires applicable aux sociétés de l’U.E.S VACANCES BLEUES (salaires minima et salaires vb) au 01er Janvier 2023.

La nouvelle grille applicable au 01er janvier 2023 est annexée au présent accord.

**ARTICLE 3 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

Les parties se sont entendues sur le versement d’une prime de partage de la valeur (PPV) à tous les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, présents à l’effectif à la date de versement de la Prime PPV, soit au 31/12/2022 aux conditions suivantes :

**ARTICLE 3 - 1 Prime de partage de la valeur**

Le montant de la prime PPV est fixé à 350 euros. La prime sera versée de façon uniforme à l’ensemble du personnel éligible aux exonérations de cotisations sociales et d’impôts sur le revenu en tenant compte des critères de modulation ci dessous :

* durée de travail prévue par le contrat de travail
* durée de présence effective de décembre 2021 à Novembre 2022 (déduction de toutes les absences non rémunérées, sauf absence activité partielle longue durée ou activité partielle de droit commun liée au travaux sur l’établissement Le Royal à Nice , maternité et accident du travail).

La prime PPV sera versée sur le bulletin de salaire de décembre 2022.

La prime PPV bénéficie d’une exonération :

* De l’ensemble des cotisations sociales, de l’impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social.
* Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS et au forfait social dans les conditions applicables à l’intéressement) lorsqu’elle est versée aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC. Pour ces salariés, la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et le forfait social seront pris en charge par l’employeur.

**ARTICLE 3 - 2 Salariés saisonniers titulaires sur l’exercice 2022 non présents en Décembre 2022**

Une prime du même montant de base (350 €) sera versée à ces salariés dans les mêmes conditions de modulation que celles des salariés éligibles à la prime PPV.

Les cotisations sociales seront prises en charge par Vacances Bleues.

Pour cette catégorie de personnel, la prime sera versée en Janvier 2023.

**ARTICLE 4 – REPAS DU PERSONNEL**

Les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques précédemment applicables concernant les repas du personnel sur les hôtels sont automatiquement dénoncés par le présent accord et cesseront donc de recevoir application.

Par le présent accord, les parties ont souhaité harmoniser les pratiques, acter les différences entre les salariés bénéficiant ou non d’un logement, et réaffirmer la nécessité d’apporter une attention particulière à la qualité des repas du personnel.

Ainsi, par repas, les parties entendent un repas complet et de qualité soignée composé d’une entrée, d’un plat et d’un dessert, étant convenu que la prise en compte des régimes spéciaux ne saurait être garantie.

**ARTICLE 4 - 1 Salariés relevant de la CCN Tourisme social et familial**

Pendant l’ouverture du restaurant de l’hôtel à la clientèle en séjour, les repas sont mis à disposition des salariés selon le forfait suivant :

* 1 repas par jour travaillé pour le personnel non logé (dont les horaires de travail comprennent les horaires de repas)
* 2 repas par jour travaillé pour le personnel bénéficiant d’une mise à disposition d’un logement

Une retenue correspondante sera appliquée chaque mois sur le salaire net du salarié en fonction de la valeur minimum garantie en vigueur déterminée par décret (Minimum garanti en référence à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les salariés auront la possibilité de renoncer à bénéficier de la mise à disposition des repas en adressant une demande écrite à la direction de l’hôtel les engageant à ne pas consommer de denrées et/ou repas fournis par l’entreprise.

Cette option sera actée pour toute la durée du contrat.

Le salarié aura la possibilité d'annuler sa demande au mois de novembre de chaque année, par écrit, pour un effet à compter de l’année comptable suivante, soit à compter du mois de décembre.

Dans cette hypothèse, la retenue repas ne sera pas appliquée.

**ARTICLE 4 - 2 Salariés relevant de la CCN Hôtels, cafés et restaurants**

Pendant l’ouverture du restaurant de l’hôtel, les repas sont mis à disposition des salariés selon le forfait suivant :

* 1 repas par jour travaillé pour le personnel non logé ( dont les horaires de travail comprennent les horaires de repas)
* 2 repas par jour travaillé pour le personnel bénéficiant d’une mise à disposition d'un logement

Conformément à la CCN, les repas constituent un avantage en nature et seront traités comme tels sur le bulletin de salaire.

Les salariés auront la possibilité de renoncer à bénéficier à la mise à disposition des repas en adressant une demande écrite à la direction de l’hôtel les engageant à ne pas consommer de denrées et/ou repas fournis par l’entreprise sans toutefois pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice de repas.

Cette option sera actée pour toute la durée du contrat.

Le salarié aura la possibilité d'annuler sa demande au mois de novembre de chaque année, par écrit, pour un effet à compter de l’année comptable suivante, soit à compter du mois de décembre.

Dans cette hypothèse, l’avantage nature ne sera pas appliqué.

**ARTICLE 4 - 3 Directeurs d'établissements bénéficiant d’un logement de fonction**

Pendant l’ouverture du restaurant de l’hôtel, les repas sont mis à disposition des salariés relevant de cette catégorie selon le forfait suivant :

* 1 repas par jour travaillé

Ces repas constituent un avantage en nature et seront traités comme tels sur le bulletin de salaire.

**ARTICLE 4 - 4 Salariés bénéficiant de titre restaurants**

Les salariés bénéficiant de titre restaurant auront la possibilité d’y renoncer en adressant une demande écrite à la direction.

Cette option sera actée pour toute la durée du contrat.

Le salarié aura la possibilité d'annuler sa demande au mois de novembre de chaque année, par écrit, pour un effet à compter de l’année comptable suivante, soit à compter du mois de décembre.

**ARTICLE 5 – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur dès la fin du délai légal d’opposition

**ARTICLE 6 : NOTIFICATION ET DÉPÔT**

Le présent accord sera déposé par la Direction de VACANCES BLEUES auprès de la DEETS des Bouches du Rhône par l’intermédiaire de la plateforme «TéléAccords » ainsi qu’au secrétariat Greffe du conseil des Prud’hommes de Marseille selon les formalités applicables aux accords collectifs.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Marseille, le 22/11/2022

Pour l’U.E.S Vacances Bleues Pour la CFDT

Le Président du Directoire Fédération des services

xxxxxxxx Tour Essor

14 rue Scandicci

93508 Pantin Cedex

xxxxxxxxxxxxx