**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**à l’issue de la Négociation Annuelle Obligatoire**

**pour l’année 2022 - 2023**

**ENTRE :**

**La Société BOIRON FRÈRES,** Société Anonyme par Actions Simplifiée, ayant son siège social au Parc d’Activités du 45ème Parallèle, 1 rue Brillat Savarin, 26300 Châteauneuf-sur-Isère, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de ROMANS-SUR-ISERE sous le numéro B 542 015 763, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, ……………………………,

**ET**

**L’organisation syndicale CFDT**, représentée par ……………………………, Délégué syndical

**Préambule**

En application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Société Boiron Frères a convoqué la CFDT (unique organisation syndicale représentative ayant désigné un délégué syndical) dans le cadre de la négociation annuelle 2022 sur les thèmes obligatoires suivants :

1. La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise ;
2. L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Une première réunion a eu lieu le 21 septembre 2022 au cours de laquelle la Direction a présenté à la Délégation syndicale CFDT les informations nécessaires à la discussion loyale dans le cadre des thèmes de négociation précités. Les Parties ont également fixé le lieu et le calendrier des réunions ultérieures.

C’est en application du calendrier ainsi défini que les réunions de négociation ont eu lieu les 18 octobre, 07 novembre et 14 novembre 2022 à Châteauneuf-sur-Isère.

La Direction rappelle le contexte particulier dans lequel les négociations sont intervenues : une inflation exceptionnelle dans un contexte de récession mondiale.

De très fortes incertitudes pèsent en effet sur l’avenir de l’entreprise du fait de 3 ans de Covid, de la guerre en Ukraine, des conséquences sur les coûts de l’énergie (+ 3 M€ prévus en 2023) et sur les coûts de transport, mais aussi de la crise environnementale avec pour conséquence la hausse de nos matières premières, et de la crise de l’eau, auxquelles s’ajoutent les difficultés de recrutement et la pression des salaires avec une difficulté à répercuter les différentes hausses subies par l’entreprise face à une concurrence accrue.

C’est dans ce contexte que la Direction engage les Négociations annuelles obligatoires qui doivent prendre en compte la pérennité de l’entreprise et sa capacité d’investissement en termes d’adaptation et d’extension de l’outil de production.

La Direction a précisé toutefois que le budget de l’année 2022 devrait être atteint grâce à la hausse des tarifs réalisée entre octobre et novembre 2022.

Les Parties sont conscientes des efforts fournis par les salariés sur toute cette année 2022, ces derniers ont contribué au maintien de la pérennité de l’entreprise. L’année 2023 s’annonce toutefois très challengée.

La Délégation syndicale CFDT et la Direction ont chacune formulé des propositions dans le périmètre précité de la négociation annuelle obligatoire.

A l’issue de la présentation des revendications des Parties et des discussions, les Parties ont souhaité intégrer 5 objectifs dans le résultat des négociations :

* Conserver la compétitivité
* Développer l’attractivité et la rétention des collaborateurs
* Protéger les collaborateurs et notamment les plus exposés
* Préserver la rentabilité et la capacité d’investissement
* Garantir la pérennité de l’Entreprise pour tous les salariés

C’est dans ce cadre qu’un accord a été trouvé selon les modalités définies dans le présent accord collectif d’entreprise.

**Article 1er - Champs d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Société BOIRON FRERES basés en France.

**Article 2 – Rémunérations, temps de travail et valeur ajoutée dans l’entreprise**

Parmi les sujets relatifs à la rémunération, au temps de travail et à la valeur ajoutée dans l’entreprise, les Parties sont convenues des points suivants :

**2.1. Augmentation Générale :**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte de verser :

* 4% au titre de l’Augmentation Générale, à l’ensemble des collaborateurs ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise percevant en 2022 la PPCU (prime performance collective usine), en contrat CDD/CDI, justifiant d’une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 31 décembre 2022;
* 5% au titre de l’Augmentation Générale, à l’ensemble des collaborateurs employés, techniciens et agents de maitrise ne percevant pas en 2022 la PPCU (prime performance collaborateurs usine), en contrat CDD/CDI, et justifiant d’une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 31 décembre 2022;
* 4% au titre de l’Augmentation Générale, à l’ensemble des collaborateurs Cadres, en contrat CDD/CDI, et justifiant d’une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 31 décembre 2022 ;

Ces augmentations générales seront applicables au 1er janvier 2023.

**2.2. Budget attribué aux augmentations individuelles : 1% de la masse salariale (base 2022)**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte de réserver une enveloppe de 1% de la Masse salariale qui sera destinée à :

* **la reconnaissance de la contribution individuelle exceptionnelle** sur l’année civile 2022, avec versement aux collaborateurs évalués « Au-dessus des attentes » lors du cycle de la performance d’une prime brute exceptionnelle (dite « one shot ») correspondant à 3 % du salaire annuel brut (calculé comme suit : salaire brut de base du mois de novembre 2022 \* 12).

Cette prime brute sera versée sur la paie d’avril 2023.

* **et la revalorisation des rémunérations des postes en tension sur le marché du travail.**

**2.3. Prime de partage de la valeur (PPV) *(anciennement dénommée « prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (PEPA) »)***

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte de verser une prime de partage de la valeur (PPV) telle que prévue par l’article 1er de la [loi n°2022-1158 du 16 août 2022](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Elle est versée à l’ensemble des collaborateurs de l’entreprise en CDD et CDI, liés à l’Entreprise par un contrat de travail à la date de son versement (soit le 25 novembre 2022).

Son montant brut est de 2.000 € (deux mille euros).

Le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée de présence effective de chaque collaborateur pendant l’année écoulée.

Cette condition s’apprécie sur les 12 mois précédant le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) soit du 01 novembre 2021 au 31 octobre 2022.

Il est précisé que les congés maternité, paternité, accueil ou adoption d’un enfant, parental d’éducation présence parentale sont assimilés à des périodes de présence effective. Ces congés ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant de la prime.

Le régime fiscal et social de la prime de partage de la valeur (PPV) versée aux collaborateurs diffère selon le niveau de rémunération du collaborateur :

* **Pour le salarié ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la PPV une rémunération brute *inférieure* à 3 fois la valeur du Smic applicable sur la période de 12 mois précédant le versement de la PPV :**

La PPV est intégralement exonérée : de l’impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle, des participations, taxes et contributions prévues à l’article 235 bis du Code général des impôts et à l’article L.6131-1 du Code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement ;

* **Pour le salarié** **ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la PPV une rémunération brute *égale ou supérieure* à 3 fois la valeur du Smic applicable sur la période de 12 mois précédant le versement de la PPV :**

La PPV est exonérée de cotisations sociales.

Elle est cependant assujettie aux :

* + CSG-CRDS
  + Forfait social
  + et IR (impôt sur le revenu).

**2.4. Intégration de la prime PPCU (prime performance collective usine) :**

Pour l’ensemble des collaborateurs ayant perçu en 2022 la PPCU (prime performance collective usine), il est convenu que cette dernière sera définitivement intégrée dans leur salaire de base et la prime annuelle conventionnelle.

Le montant mensuel de la prime PPCU retenu pour calculer le montant annuel de la prime PPCU de référence correspond à : 12 \* montant à 100% de la PPCU mensuelle applicable pour chaque catégorie du personnel (hors majoration).

La prime PPCU sera intégrée à hauteur d’1/13ème du montant annuel de la PPCU dans le salaire mensuel brut de base et dans la prime annuelle conventionnelle.

La mesure sera effective à compter du 1er avril 2023.

Au titre des mois de janvier à mars 2023 inclus, la prime PPCU sera versée a minima à 100% de son montant applicable pour chaque catégorie du personnel.

Les Parties sont expressément convenues que plus aucune prime PPCU ne sera versée aux collaborateurs à compter du 1er avril 2023.

1. **Article 3 - L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail**

**3.1. Le congé de deuil**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte d’octroyer 5 jours ouvrés de congé rémunéré de deuil par évènement, dans le cadre de l’équilibre vie privée et vie professionnelle, sauf modalité plus favorable de la convention collective.

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d’ancienneté, dans le cadre de décès :

* d’un enfant,
* du conjoint,
* du concubin ou du partenaire lié par un PACS,
* du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère,
* d’un frère ou d’une sœur.

Ce congé doit être pris au moment de la survenance de l’évènement. Au cas où l’évènement survient un jour non ouvré, le congé devra être pris à compter du 1er jour ouvré suivant.

A la demande de congé de deuil adressée à l’employeur, doit être jointe une justification (certificat de décès et justificatif du lien de parenté).

Cette mesure sera applicable à compter du 1er janvier 2023.

**3.2. Le congé solidaire**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte d’octroyer 1 jour ouvré de congé solidaire rémunéré par année civile, dans le cadre de l’équilibre vie privée et vie professionnelle, ainsi que la Qualité de vie au travail.

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d’ancienneté afin de favoriser l’engagement sociétal dans le cadre de l’engagement au sein d’une association d’entraide, solidaire, sociale, et/ou environnementale de leur choix ou proposée par l’entreprise.

A la demande de congé solidaire adressée à l’employeur, doit être jointe une justification (certificat de l’association).

Cette mesure sera applicable à compter du 1er janvier 2023.

* 1. **Négociation d’un accord collectif destiné à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les Parties poursuivent la négociation en cours en vue de réviser l’accord collectif relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 18 novembre 2013.

**Article 4 – Dotation aux œuvres sociales et culturelles (ASC) du CSE**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte d’augmenter la dotation du CSE aux œuvres sociales et culturelles (ASC) en passant d’un versement annuel de 0,75% à 0,9% de la masse salariale.

Plus précisément, à compter du 1er janvier 2023, la Société versera, pour chaque année civile, une contribution patronale annuelle au budget ASC du CSE calculée comme suit :

0,9% de la masse salariale brute de l’année civile N-1.

*Définition de la masse salariale brute de référence :*

*En application de l’article L. 2312-83 du Code du travail, la masse salariale correspond à l’ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l’exception des indemnités versées à l’occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes distribuées aux salariés en application d’un accord d’intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute.*

Cette mesure sera applicable à compter du 1er janvier 2023.

**Article 5 – Titres restaurant**

A la suite de la demande de la Délégation syndicale CFDT, la Direction accepte d’augmenter le montant des titres restaurants de 8 euros à 9 euros.

Il est convenu entre les parties que les titres-restaurant seront dorénavant dématérialisés. Les titres seront ainsi disponibles au format électronique, soit sur une carte restaurant ou via une application mobile.

Le titre-restaurant est en partie financé par l'employeur, qui prend à sa charge 60% de sa valeur. Il reste 40 % de la valeur du ticket à la charge du salarié.

Cette mesure sera applicable à compter du 1er janvier 2023.

**Article 6 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’une année (12 mois).

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

**Article 7 – Dépôt et publicité de l’accord**

Un exemplaire du présent accord est notifié, au jour de sa signature, par la partie la plus diligente à chaque organisation syndicale représentative existante dans l’entreprise, à savoir l’organisation syndicale CFDT par l’intermédiaire de son délégué syndical.

Le présent accord sera déposé à l’initiative de la Direction auprès :

* de la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi du Travail et des Solidarités (DREETS) via la plateforme internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)
* et du greffe du Conseil de prud’hommes de VALENCE (sur support papier).

Fait en 3 exemplaires originaux (dont 2 exemplaires remis aux signataires)

A Châteauneuf-sur-Isère, le 14 novembre 2022.

**Pour la CFDT**

……………………………

Délégué syndical

**Pour la Société BOIRON FRERES**

……………………………

Directrice des Ressources Humaines