|  |
| --- |
| ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE2022 pour l’année 2023 - |

Entre d'une part,

**La Société JNTL Consumer Health (France) SAS,** dont le siège social est situé Campus de MAIGREMONT, 27 100 VAL-DE-REUIL,représentée par en sa qualité de présidente

Et d’autre part,

**Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise :**

* La CFDT, représentée par, Délégué Syndical ;
* La CFE-CGC, représentée par, Délégué Syndical ;
* L’UNSA, représentée par, Délégués Syndicaux ;
* FO, représentée par, Délégué Syndical.

# **PREAMBULE ET CALENDRIER DES NEGOCIATIONS**

Le 21 septembre 2022, la Direction de JNTL (ci-après également dénommée « La Direction ») a invité les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise à négocier sur les matières énumérées à l’article L. 2242-15 et suivants du Code du travail.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise ont tenu les réunions de négociation suivantes :

* 6 octobre 2022
* 21 octobre 2022
* 3 novembre 2022

Au cours de la première réunion de négociation, la Direction a présenté aux membres de chaque délégation syndicale un pack de statistiques sur le thème de négociation.

Au cours des réunions suivantes, les partenaires sociaux ont échangé leurs propositions. A l’issue de trois réunions, les parties se sont accordées sur les mesures suivantes.

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique au sein de la société JNTL Consumer Health (France) SAS (Campus de Maigremont 27 100 VAL-DE-REUIL).

**Article 2 : Mesures relatives à la rémunération**

Article 2.1 : Règles relatives aux augmentations pour l’année 2023

Le taux directeur moyen d'augmentation des salaires de base pour 2023 est fixé à 4%.

Les salariés bénéficieront du mécanisme d’augmentation individuelle au mérite. L’augmentation définitive sera déterminée par le manager au regard des compétences et de la performance de chaque salarié conformément à la politique de rémunération applicable au sein de l’entreprise et du groupe Johnson & Johnson.

La date d’effet des augmentations du salaire de base est fixée au 1er mars 2023.

Article 2.2 : Prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d’achat

Les Parties se sont accordées sur l’octroi d’une prime d’un montant significatif identique pour tous et couverte par le dispositif PPV (Prime de partage de la valeur).

Cette prime vise à la fois à reconnaitre l’engagement des salariés face aux challenges du site en 2022.

Mais avant tout, à soutenir le pouvoir d’achat des salariés dans un contexte inflationniste exceptionnel.

Le choix du dispositif PPV permet de profiter d’un régime social et fiscal avantageux.

*Article 2.2.1 : Bénéficiaires*

La prime s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise de JNTL Consumer Health (France) SAS, liés à l’entreprise par un contrat de travail, selon la condition de présence à la date de mise en paiement des salaires figurant sur le bulletin de paie et dans la déclaration DSN, à savoir le 31 décembre 2022.

*Article 2.2.2 : Montant de la prime*

Le montant de la prime de partage de la valeur s’élèvera à 1 000€.

En application des dispositions légales en vigueur, le montant de la prime sera traité socialement et fiscalement comme suit :

* Pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à trois fois le SMIC annuel :
  + Exonération de toutes les cotisations sociales, y compris CSG et CRDS
  + Exonération d’impot sur le revenu
* Pour les salariés dont la rémunération annuelle est supérieure à trois fois le SMIC annuel :
  + Exonération de toutes les cotisations sociales, sauf CSG et CRDS
  + Pas d’exonération d’impot sur le revenu.

*Article 2.2.3 : Date de versement*

La prime sera versée en une seule fois avec la paie du mois de décembre 2022.

*Article 2.2.4 : Principe de non-substitution*

La prime versée aux bénéficiaires en application du présent accord ne peut se substituer à :

* aucun des éléments de rémunération versés par l’entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage ;
* des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Article 2.3 : Revalorisation de la prime d’équipe

En vertu de l’avenant n°2 à l’accord portant sur les modalités de la prime d’équipe venant en complément de l’accord sur 1er décembre 1999 portant sur l’aménagement et la réduction du temps de travail du 9 avril 2018, la prime d’équipe est revalorisée à 220 € bruts, versée sur 12 mois.

La revalorisation de la prime d’équipe intervient tous les 5 ans au minimum, aussi la revalorisation contractualisée par le présent accord vaut jusqu’au 31 décembre 2027.

**Article 3 : Mesures relatives à la négociation des accords GEPP, CET et Caisse d’entraide**

Les Parties s’engage à négocier sur les thèmes suivants :

* **Compte Epargne Temps** au premier semestre 2023.
* **Caisse d’entraide** au premier semestre 2023.
* **GEPP** sur l’année 2023 : examen par la Direction au 1er semestre 2023 et construction d’une analyse. Celle-ci sera partagée au 2ème semestre 2023 avec les délégués syndicaux et constituera une base de travail pour commencer les négociations.

**Article 4 : Mesures relatives à la réalisation d’un bilan des augmentations individuelles**

Les partenaires sociaux sont convenus de faire un bilan au second trimestre 2023 sur l’octroi des augmentations individuelles. Ce bilan permettra également de faire le point sur l’évolution de la situation macro-économique

Il est rappelé que l’application individuel du taux directeur est liée à la performance des collaborateurs.

Les délégués syndicaux ont émis le souhait d’être informé notamment sur le nombre de collaborateurs ayant une augmentation individuelle à 0%, dans ce contexte marqué par l’inflation.

**Article 5 : Durée de l’accord**

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée d’un an.

L’accord expirera à son terme sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

**Article 6 : Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Dreets.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 7 : Révision de l’accord**

L’accord pourra être révisé d’un commun accord entre l’ensemble des parties signataires.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l’une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

**Article 8 : Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise par email.

**Article 9 : Dépôt et publication de l’accord**

Le présent accord, accompagné des pièces prévues par les textes en vigueur, sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » et auprès du Conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

Il fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Val-de-Reuil, le 21 novembre 2022

Pour la Société JNTL

, Présidente

Pour l’UNSA

Délégués Syndical

Pour l’UNSA

Délégué Syndical

Pour la CFDT

Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC

Délégué Syndical

Pour FO

Délégué syndical