**ACCORD D’ENTREPRISE**

**RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**ENTRE :**

**La société BIO 29**, SELAS, inscrite au R.C.S. de Brest sous le numéro 428 752 380, dont le siège social est situé 29 Rue Pierre Loti 29200 Brest, représenté par XXXXXXXX, en sa qualité de Président, dûment habilitée à l’effet des présentes,

*Ci-après désignée comme « la société », « la SELAS », « l’entreprise » ou « l’employeur »*

**D’UNE PART,**

**ET**

Le syndicat **CGT**, représenté par XXXXXXXXXXXXXXXen sa qualité de délégué syndical,

*Ci-après désignée comme « le syndicat » ou « l’organisation syndicale »*

**D’AUTRE PART,**

*Ci-après désignés ensemble comme « les partenaires sociaux, « les parties », ou « les signataires »*

\*\*\*

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire en entreprise, la Direction de la société BIO 29 a invité les organisations syndicales représentatives à négocier sur :

* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, d’une part,
* et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, d’autre part.

## Le calendrier des négociations

La négociation collective, prévue par l’article L. 2242-1 du Code du travail, s’est déroulée loyalement, selon le calendrier suivant :

* Le 18 Janvier 2022
* Le 01 février 2022
* Le 22 février 2022
* Le 17 Mars 2022

Lors de la première réunion, les parties sont convenues du calendrier ci-dessus, du lieu des réunions ainsi que des informations à remettre aux organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

## Le contenu des négociations

Au cours des réunions susmentionnées, les parties confirment avoir échangé sur l’ensemble des thèmes obligatoires de négociation prévus par les articles L.2242-1 1° et 2° et les articles L. 2242-15 à L. 2242-19 du Code du travail et notamment sur la suppression des écarts de rémunération et différence de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

A cet égard, les partenaires sociaux reconnaissent qu’il n’existe pas de différence de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la société BIO 29.

Par ailleurs, après deux années particulières marquées par la pandémie de Covid-19 et ses impacts majeurs sur le quotidien à la fois personnel et professionnel des salariés de la société BIO 29, la Direction a décidé de récompenser l’investissement des salariés en accordant à titre exceptionnel des augmentations de salaires collectives.

En conséquence et compte tenu des éléments de discussion communiqués aux organisations syndicales, des demandes formulées par ces dernières et des possibilités évoquées par la Direction, les partenaires sociaux ont arrêté et convenu ce qui suit.

**\*\*\***

PARTIE I – CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD

# CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés de la Société BIO 29.

# OBJET

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d’entreprise, et tout spécialement les articles L. 2242-1 et L. 2242-15 et suivants du Code du travail qui concernent les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée d’une part, et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, d’autre part.

Plus précisément, pour clôturer les négociations qui ont eu lieu sur tous les sujets obligatoires visés aux articles L. 2242-1 et L. 2242-15 et suivants du Code du travail, l’objet du présent accord est d’arrêter les positions communes qui ont pu être trouvées sur les sujets suivants :

* les salaires effectifs ;
* les primes ;
* les congés payés ;
* les engagements pris par l’employeur en prévision de la fusion à intervenir en 2022.

L’ensemble des avantages et normes que le présent accord institue constituent un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

Il est précisé que les avantages prévus par le présent accord ne se cumulent pas mais se substituent à tout autre avantage de même nature, ayant le même objet ou la même cause, qui aurait été antérieurement été mis en place par quelque mode que ce soit et notamment par un accord collectif (conclu au niveau national, au niveau de la branche ou au niveau de l’entreprise), par un engagement unilatéral de l’employeur, par un usage ou toute autre pratique ponctuelle ou par le contrat de travail.

Enfin, il est précisé que les thèmes « partage de la valeur ajoutée », « temps de travail » et « égalité professionnelle » font référence à l’objet d’accords spécifiques, d’ores et déjà existants ou qui seront prochainement conclus dans l’entreprise, relatifs à :

* La participation ;
* L’organisation et l’aménagement du temps de travail ;
* L’égalité hommes/femmes.

**\*\*\***

PARTIE II – CONTENU DE L’ACCORD

# SALAIRES EFFECTIFS

## Augmentation collective

A titre exceptionnel, pour récompenser l’investissement dont les salariés ont fait preuve durant la crise sanitaire, une revalorisation générale des salaires sera accordée à tous les salariés de la société BIO 29 dans les conditions suivantes :

* Le montant mensuel de cette revalorisation sera fixé à :
* 55 € bruts mensuels pour les IDE et les techniciens ;
* 45 € bruts mensuels pour toutes les autres fonctions.
* Pour bénéficier de cette revalorisation exceptionnelle, les salariés devront cumulativement :
  + avoir une ancienneté d’au moins 12 mois à la date d’entrée en vigueur du présent accord,
  + ne pas avoir bénéficié d’une augmentation de salaire individuelle au cours des trois derniers mois précédant l’entrée en vigueur du présent accord.

## Revalorisation de la grille de rémunération interne propre à BIO 29

Dans le but de valoriser les filières techniciens, IDE, secrétaires et coursiers, populations majoritairement représentées au sein de la SELAS BIO 29, les salaires de base minimum bruts mensuels de ces salariés, seront revalorisés de la façon suivante, étant précisé que les minima salariaux ci-après s’entendent d’une rémunération mensuelle versée sur 12 mois.

1. **Techniciens (coefficients 270 à 290)**

Tous les techniciens seront positionnés à un coefficient minimum de 270, correspondant à un salaire de base minimum de 1 950 € bruts mensuels pour un temps plein (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | Salaire brut minimum conventionnel  de la branche pour un temps plein  (35 H par semaine ou 151,67 H par mois) | **Salaire brut minimum**  **appliqué au sein de**  **BIO 29** |
| **270** | 1 867,35 € | **1 950 €** |
| **280** | 1 919,93 € | **2 000 €** |
| **290** | 1 972,36 € | **2 070 €** |

1. **Secrétaires (coefficients 230 à 270)**

Tous les secrétaires seront positionnés à un coefficient minimum de 230, correspondant à un salaire de base minimum de 1 730 € bruts mensuels pour un temps plein (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | Salaire brut minimum conventionnel  de la branche pour un temps plein  (35 H par semaine ou 151,67 H par mois | **Salaire brut minimum**  **appliqué au sein de**  **BIO 29** |
| **230** | 1 656,87 € | **1 730 €** |
| **250** | 1 761,56 € | **1 850€** |
| **260** | 1 814,62 € | **1 900 €** |
| **270** | 1 867,35 € | **1 950€** |

1. **Infirmiers (coefficients 270 à 280)**

Tous les infirmiers seront positionnés à un coefficient minimum de 270, correspondant à un salaire de base minimum de 1 950 € bruts mensuels pour un temps plein (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | Salaire brut minimum conventionnel  de la branche pour un temps plein  (35 H par semaine ou 151,67 H par mois) | **Salaire brut minimum**  **appliqué au sein de**  **BIO 29** |
| **270** | 1 867,35 € | **1 950 €** |
| **280** | 1 919,93 € | **2 000 €** |

1. **Coursiers (coefficients 160 à 200) :**

Tous les coursiers seront positionnés à un coefficient minimum à 160, correspondant à un salaire de base minimum de 1620 € bruts mensuels pour un temps plein (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient** | Salaire brut minimum conventionnel  de la branche pour un temps plein  (35 H par semaine ou 151,67 H par mois) | **Salaire brut minimum**  **appliqué au sein de**  **BIO 29** |
| **160** | 1 546,82 € | **1 620 €** |
| **170** | 1 552 ,17 € | **1 635 €** |
| **180** | 1 557,39 € | **1 650 €** |
| **200** | 1 567,18 € | **1 665 €** |

## Revalorisation individuelle

Des revalorisations de salaire individuelles seront également appliquées à la discrétion de l’employeur pour tenir compte de la situation particulière de certains salariés.

## Revalorisations du salaire de toutes les salariées à leur retour de congé maternité/adoption

Dans le cadre de la politique de promotion de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mise en place par l’employeur et pour faire suite à l’analyse de l’Index Egalité H/F de l’année 2022 présenté lors des négociations, un réajustement individuel sera accordé à toute collaboratrice revenant d’un congé maternité ou d’un congé d’adoption au cours de l’année 2022.

Le montant minimum de cet ajustement individuel est fixé à 30 € bruts mensuels.

# PRIMES

## Suppression de la prime de « 13ème mois » et intégration dans le salaire de base

Actuellement, chaque salarié de la société BIO 29 en contrat à durée indéterminée bénéficie d’une prime annuelle de 13ème mois, qui lui est accordée dans les conditions suivantes :

* Montant de la prime : 1 mois du salaire
* Assiette de calcul de la prime : 1/12ème de la rémunération annuelle versée au cours de l’année concernée au titre du salaire de base, de la prime d’ancienneté et de la prime d’antériorité.
* Modalités de versement de la prime : En deux fois avec la paie du mois de juin et de décembre

Il est expressément convenu que la « prime de 13ème mois » sera supprimée à compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord et sera intégrée dans le salaire de base des salariés qui en bénéficiaient avant cette date dans les conditions suivantes :

* Le montant annuel théorique de la prime de 13ème mois due au titre de l’année 2022 sera calculé selon les modalités précitées.
* L’intégration de la prime de 13ème mois dans le salaire de base des salariés concernés s’effectuera en deux étapes comme suit :
  + Lors du versement du salaire du mois d’avril 2022, les salariés percevront
    - leur nouveau salaire de base revalorisé en incluant un 1/12ème du montant théorique annuel de leur prime de 13ème mois.
    - et sur une ligne distincte de leur bulletin de paie, les 3/12ème du montant annuel théorique de leur prime de 13ème mois correspondant à la régularisation due au titre des trois premiers mois de l’année (de janvier à mars)
  + Lors du versement de leurs salaires ultérieurs, leur salaire de base mensuel sera définitivement augmenté à hauteur du montant correspondant à 1/12ème du montant théorique annuel de leur prime de 13ème mois pour l’année 2022.

Exemple : Un salarié de BIO 29 qui, à la date d’entrée en vigueur du présent accord, percevrait un salaire de base mensuel de 1.500 € bruts et dont le montant annuel théorique de la prime de 13ème mois serait de 1.500 €, percevra :

* En avril 2022 : 1.625 € bruts (1.500 + (1.500 x 1/12)) au titre de son salaire de base mensuel revalorisé auquel s’ajoutera 375 € bruts (1.500 x 3/12) à titre de la régularisation du 13éme mois mensualisé pour les mois de janvier à mars 2022.
* En mai 2022 et les mois suivants : 1.625 € bruts au titre de son salaire de base mensuel revalorisé.

A cet égard, il est précisé que les revalorisations salariales liées à l’intégration de la prime de 13ème mois dans le salaire de base ne seront pas prises en compte pour déterminer l’éligibilité des salariés aux augmentations collectives prévues à l’article 3.1 du présent accord.

A compter de l’entrée en vigueur du présent accord, les parties reconnaissent expressément que les nouveaux embauchés ne pourront plus prétendre au versement d’une prime de 13ème mois, ni invoquer aucune rupture d’égalité de traitement à ce titre, et ce dans la mesure où leur embauche postérieure à la suppression de cette prime les place dans une situation différente de celle des salariés plus anciens qui en bénéficiaient antérieurement.

Il est expressément convenu entre les parties que, nonobstant la durée déterminée du présent accord, le présent article 4.1 est conclu pour une durée indéterminée.

## Suppression de la « prime de compensation planning »

Actuellement et depuis 2019, chaque salarié de la société BIO 29 qui se voit imposer une modification de planning imprévue, sans respect d’un délai de prévenance minimal de 3 jours calendaires, bénéficie d’une compensation financière dans les conditions suivantes :

* Montant de la compensation : 6 € bruts par heure de travail effectuée au-delà du planning initialement convenu et dont l’accomplissement a été imposé sans respect d’un délai de prévenance minimal de 3 jours calendaires ;
* Modalités de versement de la compensation : Avec le versement de la paie du mois au cours duquel les heures non prévues ont été accomplies, ou éventuellement avec la paie du mois suivant si ces heures sont effectuées en fin de mois.

Il est expressément convenu que la « prime de compensation planning » sera définitivement supprimée à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, et ce sans qu’aucun autre avantage de même nature, ayant le même objet ou la même cause, ne soit prévu pour s’y substituer.

A cet égard, les parties reconnaissent que, dans le cadre de l’économie générale du présent accord, une contrepartie à cette suppression est notamment assurée par l’octroi des augmentations collectives de salaire visées à l’article 3.1 supra.

Il est expressément convenu entre les parties que, nonobstant la durée déterminée du présent accord, le présent article 4.2 est conclu pour une durée indéterminée.

## Modification des modalités de calcul de la prime d’ancienneté

A compter de l’entrée en vigueur du présent accord, il est expressément convenu que l’article 14 de la convention collective nationale des Laboratoires de Biologie médicale extrahospitaliers relatif à la prime d’ancienneté sera strictement et uniformément appliqué dans la SELAS BIO 29.

A titre informatif, les modalités d’attribution de cette prime prévue par la convention collective de branche sont actuellement les suivantes :

* Montant de la prime :
* 3% après trois ans d'ancienneté,
* 6% après six ans d'ancienneté,
* 9% après neuf ans d'ancienneté,
* 12% après douze ans d'ancienneté,
* 15% après quinze ans d'ancienneté.
* Assiette de calcul de la prime : Salaire minimum conventionnel mensuel de l’emploi occupé, proportionnellement au nombre d’heures effectives de travail, mais sans qu’il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires.
* Modalités de versement de la prime : Chaque mois avec le salaire mensuel.

Il est expressément convenu que les salariés pour lesquels l’application des modalités conventionnelles de calcul précitées conduirait à une diminution du montant de la prime d’ancienneté antérieurement perçue se verront accorder, à compter du mois au cours duquel le présent accord entrera en vigueur, une augmentation salariale individuelle correspondant à la différence entre le montant de la prime d’ancienneté qu’ils percevaient antérieurement et le montant de la prime calculé selon les modalités conventionnelles de branche ci-avant rappelées.

# CONGES

## Attribution de jours de « congé d’ancienneté »

Avec l’objectif de récompenser les collaborateurs pour leur fidélité à l’entreprise, des jours de congés payés supplémentaires seront attribués aux salariés de la société BIO 29 dans les conditions suivantes :

* 1 jour ouvrable de congé supplémentaire sera accordé après 20 ans d’ancienneté ;
* 1 second jour ouvrable de congé supplémentaire sera accordé après 25 ans d’ancienneté, soit 2 jours ouvrables de congés supplémentaires au total, seront accordés après 25 ans d’ancienneté
* 1 troisième jour ouvrable de congé supplémentaire, soit 3 jours ouvrables de congés supplémentaires au total, seront accordés après 30 ans d’ancienneté.

A cet égard, il est rappelé que, conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ainsi, pour bénéficier des jours de congés d’ancienneté supplémentaires prévus par le présent accord, les salariés devront avoir atteint le seuil d’ancienneté requis au cours de la période de référence d’acquisition des congés précitée.

Ces jours de congés supplémentaires seront octroyés annuellement et à prendre sur la période de prise des congés qui suit immédiatement leur acquisition.

A l’instar des congés payés de droit commun, ils ne pourront être reportés d’une période à l’autre et seront perdus s’ils ne sont pas pris avant la fin de la période de référence prévue pour la prise des congés.

Ils apparaitront sur un compteur des congés payés dédié sur le bulletin de salaire du mois de juin de l’année suivant la période de référence au cours de laquelle ils ont été acquis.

Il est précisé que les jours d’ancienneté prévus par le précédent accord se substituent à tout éventuel avantage antérieur de même nature, ayant le même objet ou la même cause.

# ENGAGEMENTS UNILATERAUX PRIS EN PREVISION DE LA FUSION A INTERVENIR ENTRE LES SOCIETES BIO 29 ET CERBALLIANCE FINISTERE

En prévision de la fusion juridique des SELAS BIO 29 et CERBALLIANCE FINISTERE qui interviendra courant 2022 et qui imposera une harmonisation des statuts collectif des deux SELAS, la Direction de la Société BIO 29 prend les engagements unilatéraux suivants :

## Attribution de jours « enfants malades »

Chaque salarié pourra bénéficier de trois jours d’absence rémunérée par année calendaire pour présence auprès d’un enfant malade de moins de 14 ans.

Cette mesure s’applique par enfant, à partir de 12 mois d’ancienneté et sur présentation d’un justificatif.

Elle n’est pas cumulative pour les conjoints travaillant dans la même SELAS.

## Mise en place de la subrogation de maintien de salaire en cas d’arrêts de travail

La subrogation de maintien de salaire sera mise en place pour les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale débutant à compter du 1er avril 2022.

La subrogation sera appliquée selon les modalités légales de la prise en charge du salaire par la CPAM et du complément employeur et selon les modalités conventionnelles en vigueur concernant la prévoyance.

Il est toutefois expressément convenu que, compte tenu des modalités particulières de déclaration des arrêts de travail liés à un temps partiel thérapeutique, les salariés bénéficiant d’un tel aménagement du temps de travail ne bénéficieront pas de la subrogation.

## Maintien de salaire pendant le délai de carence pour l’attribution des indemnités journalières de sécurité sociale

En cas d’arrêt maladie, le délai de carence de trois jours calendaires applicable pour la perception des indemnités journalières de sécurité sociale fera l’objet d’un maintien de salaire par l’employeur.

Ces trois jours se régénèrent tous les ans sur l’année civile.

Cet avantage s’applique à partir de 12 mois d’ancienneté révolus.

## Mise en place d’une gratification liée à l’ancienneté

Il est mis en place une gratification liée à l’ancienneté au sein de la SELAS, dans l’esprit de la médaille du travail, versée en une fois, sous forme d’une prime, le mois d’atteinte du palier, selon le barème suivant :

* 20 ans d’ancienneté : 200€
* 25 ans d’ancienneté : 250€
* 30 ans d’ancienneté : 300€
* 35 ans d’ancienneté : 350€
* 40 ans d’ancienneté : 400€

Cette gratification est versée en une fois, avec le salaire du mois au cours duquel le palier est franchi.

Les salariés qui le souhaitent pourront également faire une demande officielle de médaille du travail auprès de la Préfecture. Si cette demande est effectuée, la gratification liée à l’ancienneté peut être exclue des revenus imposables. Le cas échéant, une régularisation sera effectuée en paye a posteiori.

## Modification de la décision unilatérale de l’employeur mettant en place la mutuelle obligatoire d’entreprise

A la date de la fusion, sous réserve du respect d’un délai de prévenance suffisant, la décision unilatérale d’employeur (DUE) qui fixe le cadre du régime de prévoyance obligatoire « frais de santé » mis en place dans l’entreprise sera modifiée comme suit :

* Mise en place d’une mutuelle obligatoire famille
* Répartition de la prise en charge des cotisations entre l’employeur et les salariés comme suit :
  + Part des cotisations supportée par l’employeur : 65%,
  + Part des cotisations supportée par le salarié : 35 %.

## Négociation future d’un accord sur le temps de travail

Afin d’harmoniser les pratiques distinctes qui existent actuellement en matière d’aménagement et d’organisation du temps de travail entre les SELAS BIO 29 et CERBALLIANCE FINISTERE, la Direction engagera prochainement des négociations afin de conclure un accord collectif portant notamment sur le temps de travail et les congés payés.

## Négociation future d’un accord sur l’égalité hommes/femmes

Afin de prendre en compte la situation distincte des deux SELAS BIO 29 et CERBALLIANCE FINISTERE en matière d’égalité professionnelle, la Direction engagera après la fusion des négociations en vue de la conclusion d’un accord sur l’égalité hommes/femmes qui sera applicable dans le périmètre de la nouvelle entité fusionnée.

## Financement du café et du thé mis à la disposition des salariés en salle de pause

Afin d’aligner ses pratiques sur celles en vigueur au sein des autres SELAS du réseau CERBALLIANCE en Bretagne, la Direction s’engage à financer l’achat des denrées ci-après listées et à les mettre à la disposition des salariés en salle de pause :

* des paquets de café filtre
* des sachets individuels de thé (une seule sorte)

Il est précisé que les volumes précités constituent la quantité minimale de denrées que la Société BIO 29 s’engage à financer et pourront éventuellement être ajustés, à la discrétion de la Direction, en cas de hausse importante des effectifs.

PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

# SUBSTITUTION

Les dispositions du présent accord ses substituent, dès son entrée en vigueur, à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quelque mode que ce soit, et qui aurait le même objet ou la même cause.

# ENTREE EN VIGUEUR / DUREE

Le présent accord entrera rétroactivement en vigueur le 1er avril 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée de douze mois, à l’exception des dispositions de l’article 4 qui sont stipulées pour une durée indéterminée.

Au terme de ces douze mois, il prendra automatiquement fin, sans pouvoir être tacitement reconduit ni se transformer en un accord à durée indéterminée, et ce en raison :

* de l’obligation légale d’ouvrir de nouvelles négociations portant notamment sur le contenu du présent accord ;
* et du rattachement direct des avantages qu’il prévoit au contexte et aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

# DENONCIATION / REVISION

Etant conclu pour une durée déterminée, le présent accord ne pourra pas être dénoncé.

Durant sa période d’effet, il pourra éventuellement faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

# DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail :

* sur la plateforme « TéléAccords » (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) du ministère du travail sous forme dématérialisée,
* et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de son lieu de conclusion.

Le présent procès-verbal sera publié dans la base de données nationale en ligne (à savoir, à ce jour, Légifrance) dans une version anonyme, c’est-à-dire sans les noms et prénoms des personnes physiques l’ayant signé.

Une copie de ce procès-verbal sera rendue disponible pour consultation par les salariés auprès de la Direction des ressources humaines.

Il sera fait mention de l’existence et de la signature du présent accord ainsi que de sa date de prise d’effet par affichage dans les locaux de l’entreprise et par diffusion d’une note d’information transmise par courriel à l’ensemble du personnel.

En cas de révision, il sera de nouveau procédé aux formalités précédemment évoquées.

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera en outre notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Brest, le 8 Avril 2022

En 4 exemplaires originaux, dont l’un est remis à chaque partie,

**Pour la société BIO 29** **Pour le syndicat CGT**

XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXX

Président Déléguée Syndical