**Négociation Annuelle Obligatoire**

ENTRE

La Société So.bio, SAS dont le siège social est situé Bât I Parc Espace France, 4 voie romaine, 33610 Canéjan, immatriculée au RCS de Bordeaux sous le numéro 499 308 856, et représentée par xxxxxxxxxxxxxxxx, en sa qualité de directeur Général.

Ci-après dénommé « la Direction »,

D’une part,

ET

L’organisation syndicale représentative FO, représentée par xxxxxxxxxxxxxxxx dûment mandatée en tant que déléguée syndicale.

**Préambule**

Conformément aux obligations légales, la Direction de la société et l’Organisation Syndicale FO représentative dans le périmètre de l’entreprise, ont convenu de négocier le thème fixé à l’article L2242-1 du Code du travail et rappelé ci-après :

**La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

* Salaires effectifs
* Durée effective et organisation du temps de travail dont le temps partiel
* Intéressement, participation et épargne salariale
* Le suivi des actions mises en place en vue de réduire les écarts de rémunérations, le cas échéant ;

tout autre sujet en relation avec les thèmes abordés dans le cadre de la négociation annuelle.

Dans le cadre de ces négociations, les Parties se sont rencontrées à l’issue de plusieurs réunions qui se sont tenues aux dates suivantes :

* Le 10 février 2022 : cette réunion a eu pour objectif la présentation des résultats économique 2021, les résultats de janvier 2022 et les actions RH qui ont eu lieu sur l’année 2021. La Direction a pu recueillir les premières revendications de l’organisation syndicale ;
* Le 04 mars 2022 ;
* Le 23 mars 2022.

Lors de ces réunions, les négociations ont été engagées sur l’ensemble des thèmes requis par la loi et se sont déroulées de manière loyale et sérieuse.

A l’issue de ces discussions, les Parties sont parvenues au présent accord.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – CHAMP d’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD**

**Article 1.1. Objet**

Le présent accord a pour objet d’acter, conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 du Code du travail, l’accord trouvé par les Parties dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Après échanges et discussions sur les propositions et avancées faites par la Direction, d’une part et les revendications exprimées par l’Organisation Syndicale, d’autre part, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion en date du 23 mars 2022 de l’application des dispositions ci-après exposées.

**Article 1.2. Champ d’application**

Sous réserve des spécificités prévues par certaines de ses stipulations, le présent accord a vocation à s’appliquer à l’ensemble des salariés de la Société So.bio et se substitue aux dispositions légales et conventionnelles applicables et aux usages ayant le même objet.

**ARTICLE 2 – SALAIRES EFFECTIFS**

**Article 2.1. Employés**

La Direction attribue une augmentation générale de **1%** sur le salaire de base brut mensuel pour l’ensemble des salariés de la population des Employé(e)s présent au 30 avril 2022.

Date d’effet : au 1 Avril 2022 (paie d’avril 2022).

La grille conventionnelle sera mise à jour dès la confirmation de la branche. Les salariés en deçà de la grille se verront leur rémunération réévaluée.

**Article 2.2. Agents de maîtrise**

La Direction attribue une enveloppe d’augmentation individualisée équivalente à **0,6%** de la masse salariale composée des salaires de base bruts mensuels pour l’ensemble de la population des Agents de maîtrise présent au 31 mars 2022.

* Date d’effet : au 1 janvier 2022 (paie de mars 2022).

**Article 2.3. Cadres**

La Direction attribue une enveloppe d’augmentation individualisée équivalente à **0,6%** de la masse salariale composée des salaires de base bruts mensuels pour l’ensemble de la population des Cadres 31 mars 2022.

* Date d’effet : au 1er janvier 2022 (paie de mars 2022).

**ARTICLE 3 – CLASSIFICATION**

**Vendeur (Niveau E1)**

* Les Parties ont convenu le passage au niveau E2 dès lors que la période d’essai du collaborateur a été validé. Le niveau et le salaire sera effectif sur la paye du mois suivant.
* Date d’effet : à partir du 1er janvier 2022.

**ARTICLE 4 - POUVOIR D’ACHAT**

### Article 4.1. Ristourne

### Une remise sur achat est attribuée à chaque collaborateur dès son entrée dans l’entreprise. Cette remise est de 20% sur l’ensemble des produits (hors produits en promotion, So.bio sélection et Bio C’ Bon sélection)

### Article 4.2. Indemnité pour les salariés occupant provisoirement la fonction d’un salarié absent

Dans le cas où un salarié statut Employé ou Agent de maîtrise viendrait à occuper au moins 50% des missions d’une fonction de niveau supérieur de façon temporaire, pour suppléer l’absence d’un autre salarié, il bénéficiera d’une indemnité compensatrice dont le montant est lié à la durée du remplacement effectué.

L’indemnité du salarié remplaçant se calcule de la manière suivante :

* Si le remplacement est inférieur à 7 jours, aucune indemnité ne sera versée ;
* Si la durée du remplacement est de 7 jours à 3 mois, l’indemnité correspondra à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié remplacé. Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 3 mois consécutifs.

Au-delà de 3 mois, la durée du remplacement révèle une problématique structurelle et une réponse adaptée devra être apportée afin de ne pas surcharger le salarié sur le long terme (recrutement, réorganisation)

**ARTICLE 5 – PRIMES**

**Article 5.1. Prime Fidélité**

Une prime fidélité sera mise en place pour les salariés, quel que soit l’échelon et le statut, ayant plus de cinq (5) ans d’ancienneté.

Le montant de cette prime sera valorisé selon les modalités suivantes :

De 5 ans à 9 ans d’ancienneté => 100 euros brut

De 10 ans à 14 ans d’ancienneté => 150 euros brut

Supérieur à 15 ans => 200 euros brut

Cette prime sera versée une fois par an sur la paie de décembre.

L’ancienneté s’apprécie au mois de versement de la prime (décembre) et au sein de l’enseigne So.bio et Bio C’ Bon et est prise en compte dans le calcul par année complète (pas de prorata).

Le collaborateur doit faire partie des effectifs de l’entreprise le jour de versement de ladite prime (fin décembre) pour en bénéficier.

**Article 5.2. Prime cooptation**

Une prime de cooptation sera versée à **tout salarié** ayant proposé un candidat qui a été recruté par l’entreprise.

Le versement se fera une fois la période d’essai du candidat validé

**Montant des primes**

Vendeurs/ Hôte de caisse administratif : 50€ brut

Boucher/Naturopathe : 75€ brut

Responsable Adjoint/Directeur Adjoint/Chef boucher : 100 € brut

Responsable/Directeur : 150€ brut

**Article 5.3. Prime formateur**

La formation étant un axe prioritaire, il a été décidé entre les parties de verser une indemnité « formateur » aux salariés qui sont référencés comme formateurs.

Cette indemnité sera de 5€ par jour pour le formateur si ce dernier est amené à former un collaborateur extérieur à son magasin.

Les modalités pour être formateur seront communiquées à l’ensemble de l’entreprise.

**Article 6 – EPARGNE SALARIALE**

**Article 6.1. Accord de Participation**

Un accord de Participation entrera en vigueur sur 2022.

**Article 6.2. Plan Epargne Entreprise**

L’entreprise a un plan d’épargne entreprise. Ce Plan d’Epargne Entreprise est toujours en vigueur.

**Article 6.3. Abondement au Plan Epargne Entreprise**

Un abondement de l’entreprise de 50% est effectué. Le montant maximum abondé correspondra à 5% du salaire annuel brut.

**Article 6.4. PERCO**

Conformément aux dispositions des articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail, un Plan d’Épargne pour la Retraite Collectif est mis en place au sein de l’entreprise et est toujours en vigueur.

**Article 6.5. Abondement au PERCO**

Un abondement de l’entreprise de 25% est effectué. Le montant maximum abondé correspondra à 5% du salaire annuel brut.

**Article 7 - Frais professionnels**

* La Direction s’engage à revoir l’indemnité forfaitaire de prise en charge des repas pour les collaborateurs étant amenés à se déplacer.

**Article 8 – Congé de fractionnement**

* La Direction s’engage à mettre en place les congés de fractionnement. Les modalités seront communiquées à l’ensemble des collaborateurs.

**Article 9 – Journée d’hospitalisation**

Pourront bénéficier de jours de congés rémunérés à 100%, les salariés parents d’enfants hospitalisés de moins de 18 ans ou de moins de 20 ans en situation de handicap, sous condition d’avoir une ancienneté minimale de 6 mois.

Si le salarié répond aux conditions rappelées ci-dessus, il pourra bénéficier d’un nombre de jours de congés définis selon le nombre d’enfants à charge :

* 1 enfant : 3 jours ouvrables ;
* 2 enfants : 6 jours ouvrables ;
* 3 enfants et plus : 9 jours ouvrables ;

**Article 10 – Les dispositions finales**

## **ARTICLE 10.1. Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01 avril 2022.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **ARTICLE 10.2. Clause de revoyure**

Les Parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2022 pour faire un point sur l’évolution de la grille conventionnelle, de l’inflation et de la situation économique de l’Entreprise.

## **ARTICLE 10.3. Révision-dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **ARTICLE 10.4. La publicité et le dépôt**

Le présent accord sera notifié, dès sa conclusion, à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

* un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes compétent ;
* l’accord sera par ailleurs déposé en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version de l’accord original signé par les parties au format PDF et une version au format docx anonymisée et éventuellement sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d’éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la Société ;
* un exemplaire sera transmis aux représentants du personnel.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site interne de l’entreprise et mis à disposition du personnel au sein du service des Ressources Humaines conformément aux dispositions de l’article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Canéjan

Le 23 mars 2022

**Pour la société So.bio**

xxxxxxxxxxxxxxxx

**Pour l’organisation syndicale FO**

xxxxxxxxxxxxxxxx