**ACCORD COLLECTIF**

**CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE RELATIVE**

**AUX SALAIRES AU TITRE DE L’ANNEE 2023**

**ET PORTANT ATTRIBUTION D’UNE PPV**

ENTRE

**TotalEnergies Renouvelables France**, société par actions simplifiée immatriculée au RCS de Béziers sous le numéro 434 836 276, dont le siège social est situé 74, rue lieutenant de Montcabrier – ZAC de Mazeran – 34500 BEZIERS,

Représentée par XXX agissant en qualité de XXX de cette société.

D’une part,

ET

**XXX** représentée par XXX ,

D’autre part,

1. **PREAMBULE**

Conformément à l’article L.2242-1 du Code du travail, une négociation s’est engagée, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire relative à la rémunération, au temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise au titre de l’année 2023, entre TotalEnergies Renouvelables France et le syndicat représentatif au sein de TotalEnergies Renouvelables France.

Il est précisé qu’il a été décidé, avec l’Organisation syndicale représentative au sein de TotalEnergies Renouvelables France, que chaque thème entrant dans la Négociation Annuelle Obligatoire telle que définie dans le Code du Travail, ferait l’objet de négociations séparées selon le calendrier défini lors de la réunion d’ouverture des NAO du 10/11/2022.

Les discussions relatives aux salaires ont eu lieu lors de réunions qui se sont tenues les 18/11/2022 et 24/11/22.

Faisant suite à ces réunions entre les Parties ainsi qu’aux différents échanges et discussions qui ont eu lieu entre elles et se sont déroulées conformément aux règles tant de fond que de forme applicable en pareille matière, les Parties conviennent de conclure le présent accord prévoyant la mise en œuvre des mesures suivantes.

1. **EXPOSE DES MESURES PRISES DANS LE CADRE DES NAO SUR LES SALAIRES AU TITRE DES SALAIRES DE NOVEMBRE 2022 ET DE L’ANNEE 2023**

Les parties souhaitent souligner que sur 2022, des augmentations de salaire ont été versées en avril 2022. Du fait du contexte d’inflation actuel, la Direction a décidé d’anticiper, à titre exceptionnel, les NAO 2023 sur l’année 2022.

Pour les prochaines négociations, ces dernières seront organisées selon le calendrier habituel applicable dans l’entreprise.

1. **Prime de Partage de Valeur (PPV)**

Conformément aux dispositions de l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les parties conviennent de verser une PPV ayant pour objectif de protéger et améliorer le pouvoir d’achat des salariés.

* 1. Champs d’application

Cette mesure sera applicable à l’ensemble des salariés en CDI, CDD, contrats de professionnalisation, contrats d’apprentissage et intérimaires présents :

* Au jour du dépôt de l’accord à la DREETS soit le 1er décembre 2022

Le dispositif de la PPV est applicable aux salariés dont la rémunération est égale ou inférieure au plafond de 3 SMIC annuels de décembre 2021 à novembre 2022.

Les salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond bénéficieront de la PPV sans application du régime social et fiscal de faveur.

* 1. Montant de la Prime de Partage de la Valeur

Le montant de la PPV attribuée sera modulé selon les critères cumulatifs détaillés ci-après, pour chaque bénéficiaire en fonction de la rémunération, de la durée de présence effective pendant l’année écoulée et de la durée du travail prévue au contrat de travail.

* Modulation en fonction du critère rémunération :

Le montant de la PPV pourra atteindre 1 mois de salaire de base contractuel à la date de versement avec un plancher de 3000€ bruts et un plafond de 6000€ bruts.

* Modulation en fonction du critère de la durée de présence effective :

Les salariés visés à l'article 2.1 n’ayant pas été effectivement présents l’intégralité de l'année écoulée, hors absences assimilées à des périodes de présence effective, auront droit à une PPV proportionnelle à leur durée de présence au cours de cette année.

* Modulation en fonction du critère de la durée du travail prévue au contrat de travail :

Les salariés visés à l'article 2.1 à temps partiel / forfait réduit, se verront appliquer une proratisation du plancher et du plafond de la PPV proportionnellement à la durée du travail correspondant au temps complet en vigueur dans l’entreprise.

* 1. Principe de non-substitution

La présente prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage. Elle ne peut non plus se substituer à 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.

Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions.

* 1. Date de versement de la prime

La PPV sera versée avec les virements de paie de décembre 2022.

Elle figurera sur le bulletin de paie du mois de décembre 2022.

* 1. Régime social et fiscal

La PPV est exonérée, dans la limite de 3 000€ par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que 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. Cette limite est portée à 6 000€ par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre un accord d’intéressement pour les entreprises soumises à l’obligation de mettre en place un accord de participation ; un accord d’intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l’obligation de mettre en place un accord de participation, à la date de versement de la PPV, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime.

Lorsque, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la PPV est versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat de travail, elle est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que la CSG et de la CRDS.

La prime versée en 2022 et 2023 aux salariés rémunérés moins de 3 SMIC au cours des 12 mois précédant le versement est exclue du montant du revenu fiscal de référence selon les modalités prévues par la réglementation en la matière.

En cas de cumul de la PPV avec la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (PEPA), le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

1. **Enveloppe des augmentations**

Il a été convenu d’introduire une mesure exceptionnelle d’augmentation générale dans un contexte d’inflation.

Ainsi, les parties ont décidé de fixer d’un commun accord une enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaire à hauteur de 8% de la masse salariale selon les modalités suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Enveloppe globale | Dont | Plancher  Base 35h / 211 jours |
| Personnel NON-CADRE rattaché aux établissements en métropole | 8% | Augmentation générale de 5% **sauf sous performance\* campagne EIA 2022** | 2 000 € bruts annuels |
| Personnel CADRE rattaché aux établissements en Métropole | Augmentation générale de 3,5% **sauf sous performance\* campagne EIA 2022** | 2 000 € bruts annuels |
| Personnel CADRE et NON CADRE rattaché aux établissements de l’outre-mer (établissements secondaires de la Guadeloupe, de la Martinique, de La Réunion et de la Guyane) | Augmentation générale de 5% **sauf sous performance\* campagne EIA 2022** | 2 500 € bruts annuels |

*\*sous performance : objectifs non atteints*

Les mesures de révision salariale seront applicables à l’ensemble des salariés en CDI présents au 31 octobre 2022. La connaissance de tout type de départ entrainera l’inéligibilité des salariés concernés.

Les augmentations générales du personnel NON-CADRE et CADRE seront versées dès la paie de décembre avec une rétroactivité au 1er novembre 2022.

Les augmentations individuelles en lien avec la performance actée lors de la campagne des EIA 2022 seront versées sur la paie d’avril 2023 avec rétroactivité au 1er janvier 2023. Les augmentations susvisées revêtent un caractère individuel.

1. **Revalorisation du montant de la valeur faciale du titre restaurant**

La valeur faciale du titre restaurant est actuellement de 8,80€ dont 60% sont pris en charge par l’entreprise.

Dans le contexte actuel d’inflation, les parties conviennent de relever le montant de la valeur faciale du titre restaurant à 11,80€ dont 60% seront pris en charge par l’entreprise et ce à compter du 1er janvier 2023.

Si toutefois, le plafond d’exonération des titres restaurant de 11,80€ venait à être revalorisé au 1er janvier 2023 à hauteur de 12€ ou plus, la Direction s’engage à relever le montant de la valeur faciale à 12€ avec toujours une prise en charge de l’employeur à 60%.

1. **Etude du dispositif PERCO et conditions de départ en retraite**

La Direction accepte d’étudier en 2023 le dispositif PERCO et sa faisabilité pour une application éventuelle en 2024 ainsi que les conditions de départ en retraite.

1. **Carte collaborateur Fleet**

La Direction accepte de mettre en place le dispositif de carte collaborateur Fleet au plus tard pour la fin du premier trimestre 2023.

Le dispositif est ouvert à l’ensemble des salariés en CDI ayant au moins 3 mois d’ancienneté.

1. **Revalorisation des montants des Primes d’équipe**

A compter du 1er janvier 2023, la Direction accepte de revaloriser les montants des primes d’équipe comme suit :

**5.1 TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES DE SEMAINE DE TYPE 2\*8**

Prime d’équipe 13€ bruts par jour travaillé

Cette prime d’équipe se substitue aux dispositions conventionnelles à ce jour (articles V-10 et V-11).

**5.2 TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES DU MATIN ET DE L’APRES-MIDI - TRAVAIL EN SEMI-CONTINU**

Prime d’équipe 13€ bruts par jour travaillé

Cette prime d’équipe se substitue aux dispositions conventionnelles à ce jour (articles V-10 et V-11).

**5.3 TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES EN CYCLE CONTINU DU MATIN, DE L’APRES-MIDI, DE LA NUIT ET DE JOURNEE- TRAVAIL EN CONTINU**

Prime d’équipe 13€ bruts par jour travaillé

Prime d’équipe 15€ bruts par nuit travaillée

Cette prime d’équipe se substitue aux dispositions conventionnelles à ce jour (articles V-10 et V-11).

1. **DEPOT ET PUBLICITE**
2. Durée de l’accord et entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable à la date de dépôt soit le 1er décembre 2022.

L’article 1 intitulé Prime de Partage de la Valeur (PPV) du présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le 1er décembre 2022 et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2022.

L’article 2 intitulé enveloppe des augmentations du présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le 1er novembre 2022 et cessera de produire tout effet le 30 avril 2023.

L’article 3 intitulé revalorisation du montant de la valeur faciale du titre restaurant, l’article 5 intitulé carte collaborateur Fleet et l’article 6 intitulé Revalorisation du montant des primes d’équipe du présent accord sont conclus pour une durée indéterminée.

L’article 4 intitulé Etude du dispositif PERCO et conditions de départ en retraite du présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur au 1er décembre 2022 et cessera de produire tout effet le 31 octobre 2023.

1. Révision

Les Parties pourront réviser le présent accord dans les conditions fixées par la loi.

1. Dénonciation

L’article 3 du présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du code du travail en respectant un préavis de 3 mois. La dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

1. Conditions de suivi et clause de rendez-vous :

Le présent accord fera l’objet d’un suivi annuel par le biais de réunions annuelles composées par les représentants des parties au présent accord.

Les réunions seront organisées à l’initiative de la Direction.

Toute organisation syndicale de collaborateur représentative dans l’entreprise peut effectuer des demandes relatives au présent accord durant toute la durée de son application. Ces demandes devront faire l’objet d’une lettre recommandée avec avis de réception. L’employeur y répondra dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande.

1. Dépôt légal et publicité de l’accord

Conformément à l’article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à l’organisation syndicale représentative à l’issue de la procédure de signature. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Le présent accord est déposé par la Direction des TotalEnergies Renouvelables France à la DREETS de l’Hérault et au Conseil des Prud’hommes de Béziers dans les conditions prévues à l’article D2231-2 du code du travail.

1. Information du Personnel

Le texte du présent accord fera l’objet d’une publication sur le répertoire informatique interne de TotalEnergies Renouvelables France (Sharepoint RH).

Fait à Béziers le 24/11/22

Pour TotalEnergies Renouvelables France

XXX, XXX

Pour XXX

XXX, XXX