NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

**J&C**

**9 DECEMBRE 2022**

**Entre**

La Société J&C, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de ROMANS sous le numéro 882 028 293, dont le siège social est situé 2885 route des Pangons – 26260 MARGES, dûment représentée par …… en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

*d'une part,*

**et les délégations suivantes** :

* L’organisation syndicale FO représentée par ……, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
* L’organisation syndicale CFDT représentée par ……, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
* L’organisation syndicale CGT représentée par ……, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

*d'autre part,*

\*

\* \*

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Conformément aux articles L2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la société J&C a régulièrement convoqué les délégués syndicaux centraux à une première réunion le 8 novembre 2022 pour engager les négociations annuelles obligatoires. Il a ensuite été décidé le calendrier de réunions de négociations suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| 1ère réunion | 08/11/2022 à 15H |
| 2ème réunion | 17/11/2022 à 14H30 |
| 3ème réunion | 25/11/2022 à 10H30 |
| Dernière réunion | 30/11/2022 à 13H30 |

**Article 1 : Objet et Champ d’application**

Le présent accord a pour objet de définir les mesures négociées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2023.

Il s’applique à tout salarié de J&C.

**Article 2 : Durée et Périodicité de l'accord**

Cet accord est conclu pour une période indéterminée.

Les dispositions prévues au présent accord prendront effet au 1er janvier 2023.

**Article 3 : Mesures salariales applicables au titre de l’année 2023**

Il est précisé que préalablement à la mise en œuvre des mesures salariales prévues au présent accord, sera appliqué l’avenant n°26 du 30 septembre 2022 à la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, non applicable à ce jour.

Il est également indiqué que la notion de « masse salariale » dans le présent accord correspond au total des salaires de base du site complété par la valeur des primes d’ancienneté et pauses payées.

**3.1. Salariés cadres**

Il est rappelé que les salariés relevant du statut cadre au sein de la Société J&C bénéficient du système d’augmentation individualisée, gérées par la Direction des Ressources Humaines avec les directeurs de chaque fonction, en fonction du marché et du champ des responsabilités des collaborateurs.

Au 1er janvier 2023, l’enveloppe globale des augmentations individuelles est fixée à 5% de la masse salariale.

**3.2. Salariés non-cadres**

Concernant les salariés non-cadres, les parties ont convenu une enveloppe globale d’augmentation du salaire de base de 4,5% de la masse salariale.

La répartition de cette augmentation diffère selon deux catégories de population :

* population soumise à augmentation générale (AG) : concerne tous les salariés statuts Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, ne relevant pas de la population bénéficiant exclusivement d’une augmentation individualisée,
* population soumise à augmentation individuelle (AI) : concerne tous les salariés ne relevant pas de l’augmentation générale. La liste des salariés relevant de cette « population AI » a été communiquée aux délégués syndicaux centraux.

**3.2.1 Population soumise à l’augmentation générale (AG)**

***3.2.1.1. Augmentation générale***

Au 1er janvier 2023, une augmentation de 4% sera appliquée au salaire de base de tous les salariés relevant de la population soumise à AG.

***3.2.1.2. Augmentation individuelle complémentaire***

Pour la population bénéficiant de l’augmentation générale ci-dessus, la Direction souhaite réserver aux plus méritants une enveloppe de 0,5% de la masse salariale pour réaliser des augmentations individuelles. Les changements d’échelon ne viendront pas impacter ce budget.

**3.2.2 Population soumise à l’augmentation individuelle (AI)**

Pour la population non-cadre soumise à l’AI, les parties se sont mises d’accord sur une individualisation des augmentations de salaire à hauteur d’un budget de 4,5% de la masse salariale.

La Direction renouvelle sa volonté de réserver l’enveloppe totale de 4,5% pour réaliser des augmentations individuelles du personnel non-cadre. Hormis les salariés ayant intégré l’entreprise au cours du second semestre de l’année 2022, chaque salarié concerné se verra octroyer une augmentation minimum de 2% de son salaire de base.

Ces décisions sont prises collégialement entre le Responsable des Ressources Humaines, le manager direct et le manager N+2, dans le respect de la cohérence interne.

Il est convenu que tout collaborateur aura un retour formel de son manager en ce qui concerne sa rémunération, avec ou sans augmentation individuelle.

Il est entendu que cette enveloppe ne prend pas en compte :

- les évolutions des salariés se trouvant encore dans la dynamique de l’année d’embauche ;

- les évolutions de poste ;

- les évolutions de la prime d’ancienneté ;

- les primes exceptionnelles.

**Article 4 : Accompagnement trajet domicile-travail**

Les parties ont convenu de la participation de l’employeur aux frais engendrés par le trajet domicile-travail des salariés par l’octroi, soit d’une indemnité de transport, soit d’un forfait « mobilités durables ».

Ces deux dispositifs ne sont pas cumulables.

Sont exclus des bénéficiaires de cette indemnité « transport » et de ce forfait « mobilités durables », les salariés dont les frais de trajet domicile-travail sont déjà indemnisés totalement ou partiellement par l’entreprise, notamment ceux disposant d’un véhicule de fonction ou d’un accès aux bornes électriques.

Cette mesure représente une enveloppe de 1,5% de la masse salariale.

**4.1. Indemnité « transport »**

Les parties ont convenu de l’instauration d’une indemnité de transport pour participer aux frais engendrés par le trajet domicile-travail des salariés utilisant leur véhicule motorisé personnel.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2023, chaque salarié se rendant sur son lieu de travail habituel en véhicule motorisé bénéficiera d’une indemnité « transport » de 2 euros par jour travaillé.

Afin de bénéficier de cette indemnité « transport », le salarié devra transmettre à son employeur, pour chaque année civile, une attestation sur l’honneur relative à l’utilisation effective de son véhicule motorisé personnel, à laquelle sera jointe une copie de la carte grise du véhicule concerné.

**Article 4.2 : Forfait « mobilités durables »**

Les parties ont convenu de l’instauration d’un forfait « mobilités durables » pour participer aux frais engendrés par le trajet domicile-travail des salariés utilisant les modes de transport éligibles, soit :

* Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l’article L.3261-2 du code du travail) ;
* Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
* Le transport public de personne (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement aux transports publics prévue à l’article L.3261-2 du code du travail) ;
* Le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l’engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
* Le service d’auto-partage, défini à l’article L.1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
* A partir du 1er janvier 2022, l’engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2023, chaque salarié se rendant sur son lieu de travail habituel grâce à l’un des modes de transport énoncés ci-dessus, bénéficiera d’un forfait « mobilités durables » de 2 euros par jour travaillé.

Afin de bénéficier de ce forfait « mobilité durable », le salarié devra transmettre à son employeur, pour chaque année civile, une attestation sur l’honneur relative à l’utilisation effective du moyen de transport éligible.

**Article 5 : Indemnité « télétravail »**

Les parties ont convenu de la participation de l’employeur aux frais engendrés par le télétravail des salariés en leur domicile, tel que prévu à l’article 2.7 de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail du 9 novembre 2021.

A compter du 1er janvier 2023, chaque salarié percevra une indemnité « télétravail » de 2 euros par jour télétravaillé dans les conditions prévues à l’accord susmentionné.

**Article 6 : Monétisation dérogatoire du CET**

Afin d’accompagner au mieux les salariés dans ce contexte particulier, il a été convenu d’ouvrir la possibilité à tout salarié de la société J&C, de monétiser ses droits épargnés sur son compte épargne temps (CET), sans limite (pas de nombre minimum de jours à monétiser).

Cette mesure est applicable à compter de la date de signature du présent accord, et jusqu’au 31 décembre 2023.

Les demandes de monétisation de ses droits au CET devront être réalisées selon les modalités habituelles. Il est toutefois précisé que la demande devra intervenir avant le 15 du mois pour être payé sur le bulletin de paie du mois. A défaut, le paiement sera réalisé sur le bulletin de paie du mois suivant.

**Article 7 : Modalités calendaires de versement de la prime de fin d’année/13ème mois**

La prime de fin d’année ou 13ème mois versée au sein de la société J&C sera due au prorata du temps de présence au sein de l’entreprise, et ce, quelque soit l’ancienneté ou la date d’entrée dans l’entreprise.

Le versement de cette prime sera effectué en deux fois sur l’année considérée : la moitié sera versée sur le bulletin de paie du mois de juin et l’autre moitié, sur le bulletin de paie du mois de novembre.

**Article 8 : Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’entreprise poursuit sa politique d’insertion des travailleurs handicapés, à partir des actions de sensibilisation dont elle promeut la mise en place, en particulier au cours de la semaine du handicap.

**Article 9 : Egalité professionnelle**

La direction s’engage à veiller à ce que les mêmes chances soient offertes indifféremment aux hommes et aux femmes, en matière de recrutement, de formation, d’évolution et de promotion.

En particulier, lors de la campagne d’évolutions individuelles menées par les Ressources Humaines avec les managers, les critères pris en considération sont exclusivement professionnels.

**Article 10 : Dispositions diverses**

Le présent accord se substitue à toute autre disposition conventionnelle, règlementaire ou usage relevant de ces thématiques.

**Article 11 : Publicité et dépôt de l’accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes, à la diligence de la direction :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties est remis, à l’issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire, ainsi qu’à chaque organisation non signataire présente lors de la séance de signature,
* un exemplaire sera notifié par courrier électronique avec demande d’accusé de réception, à l’initiative de la Direction, à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
* deux exemplaires, dont une version signée des parties et une version publiable et anonyme, seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
* un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Valence.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service Ressources Humaines et mis en ligne sur l’Intranet.

Enfin, mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Margès, le

En 5 exemplaires originaux.

Pour la société J&C, Pour L’organisation syndicale FO

Représentée par …… Représentée par ……

Directeur des Ressources Humaines, Délégué syndical central,

Pour L’organisation syndicale CFDT Pour L’organisation syndicale CGT

Représentée par …… Représentée par ……

Délégué syndical central, Délégué syndical central,