**ACCORD D’ENTREPRISE**

**DANS LE CADRE**

**DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**Le présent Accord est signé entre :**

La Société **GUY DAUPHIN ENVIRONNEMENT**,

Société Anonyme au capital de 125 000 000 €uros,

Dont le siège social est situé La Guerre, 14540 CASTINE EN PLAINE,

Immatriculée au R.C.S. de Caen sous le numéro B 653 820 530,

Agissant par Monsieur ----------------------------------------------------, Président, dûment mandaté à cet effet,

**D’une part,**

**Et,**

L’Organisation Syndicale **CFDT,** représentative au sein de la Société, représentée par   
Monsieur -----------------------------------, dûment mandaté à cet effet,

**D’autre part,**

**Préambule – Déroulement des négociations**

Poursuivant sa volonté de maintenir un dialogue social constructif au sein de la Société GDE, la Direction a invité l’Organisation Syndicale à une première réunion sur les salaires 2023 qui s’est tenue le 10 novembre 2022.

Cette première réunion a été l’occasion :

* **Pour la Direction** de rappeler les mesures d’ajustement salarial de 2022, dans un contexte de prudence et de maîtrise de la masse salariale de l’Entreprise :
* Une augmentation collective de 2,2 % a été octroyée à l’ensemble des salariés de l’Entreprise pour un temps complet, hors contrat d’apprentissage, hors contrat de professionnalisation et hors stagiaires au 1er Janvier 2022 ;
* Le versement de primes individuelles basée sur les préconisations du Responsable hiérarchique en fonction des performances du Collaborateur a eu lieu au mois de décembre 2021.
* **Pour le délégué syndical CFDT** d’exposer à la Direction ses demandes pour l’année 2023, résumées ci-dessous :
* Une augmentation générale collective de 8 % octroyée à l’ensemble des salariés de l’Entreprise sans limite de salaire mensuel;
* Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 1 500 euros bruts pour tous les salariés ;
* Des tickets restaurant d’une valeur de 10 €uros, avec une prise en charge à 60% par l’employeur ;
* Une prime de fin d’année de 1 500 euros bruts pour tous les salariés non-cadres ;
* Pour les salariés cadres, une prime de fin d’année, dont le montant est laissé à l’appréciation de la Direction.

La Direction et le Délégué Syndical CFDT ont convenu de se revoir le 1er décembre 2022, afin de poursuivre les échanges.

Une discussion s’est tenue sur chaque revendication formulée.

La Direction a rappelé son arrivée effective en avril 2022 et a indiqué sa volonté de soutenir au quotidien les salariés et en priorité ceux ayant les plus basses rémunérations.

La Direction a expliqué que les salariés ayant les plus basses rémunérations étaient impactés au quotidien par la forte inflation des prix à la consommation enregistrée sur l’année 2022. Il a donc été décidé cette année de favoriser dans l’ensemble des filiales rattachées au groupe DERICHEBOURG ENVIRONNEMENT, les collaborateurs non-cadres.

Par ailleurs, la Direction a rappelé qu’un projet d’harmonisation des avantages sociaux dans le Groupe suite à l’arrivée des salariés de GDE était en cours. A ce stade il n’est donc pas envisagé de mettre en place le dispositif des tickets-restaurant au sein de l’entreprise.

Suite à ces échanges, la Direction a formulé une contre-proposition portant sur le taux de l’augmentation et les différentes primes.

En date du 1er décembre 2022, le Délégué Syndical CFDT a confirmé son acceptation.

Le présent Accord a alors été conclu.

**Article 1 – Augmentations générales pour les non-cadres :**

Une augmentation générale est octroyée aux salariés non-cadres (c’est-à-dire les salariés ayant un statut employés ou agents de maitrise-assimilés cadres).

Cette augmentation varie selon le niveau de rémunération du collaborateur :

* Les salaires contractuels inférieurs à 2 400 Euros bruts seront majorés de 6% ;
* Les salaires contractuels compris entre 2 401 Euros bruts et 2 800 Euros bruts seront majorés de 5% ;
* Les salaires contractuels supérieurs de 2 801 Euros bruts et au-delà seront majorés de 4,5%.

Les salariés éligibles devront avoir au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise au 31 décembre 2022.

Ces augmentations générales seront effectives au 1er janvier 2023.

**Article 2 – Augmentations individuelles pour les cadres**

Il est décidé de prévoir une enveloppe budgétaire en vue de l’attribution d’augmentations individuelles pour les cadres.

Cette mesure peut concerner l’ensemble des salariés cadres ayant au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise au 31 décembre 2022.

Les critères prioritaires pour l’attribution des augmentations individuelles seront les suivants :

* Récompenser un collaborateur pour une implication et une contribution particulière à la performance de l’entreprise.
* Positionnement du salaire par rapport au marché externe de l’emploi ;
* Répartition équitable entre les femmes et les hommes afin de limiter les écarts de rémunération pouvant éventuellement se créer dans le temps ;

Les augmentations individuelles seront effectives au 1er janvier 2023.

**Article 3 – Prime exceptionnelle des non-cadres et cadres**

Il est décidé d’attribuer des primes exceptionnelles aux non-cadres et cadres ayant au moins un an d’ancienneté au 31 Décembre 2022.

Le montant octroyé à chacun est laissé à l’appréciation du responsable hiérarchique en fonction de l’implication et des performances de chacun, étant entendu que chaque responsable devra informer individuellement ses collaborateurs de la décision prise avant la paie de décembre 2022.

Les primes exceptionnelles des non-cadres et cadres seront versées avec la paie de décembre 2022.

**Article 4 – Prime de partage de la valeur**

# Conformément à la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur (« PPV » ou anciennement appelée prime exceptionnel de pouvoir d’achat ou prime « Macron »).

# Suivant la possibilité offerte par le législateur et afin d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés, il est décidé du versement d’une prime de partage de la valeur.

Il est rappelé que cette prime ne se substituera 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 ni à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue le cas échéant par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l’entreprise.

Salariés bénéficiaires

La prime sera versée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes

* Titulaires d’un contrat de travail (CDI, CDD, contrat d’apprentissage) ;
* Présents dans les effectifs au moment du versement de la prime, soit le 23 décembre 2022.

1. Montant de la prime

Le montant de la prime est fixé à un plafond de 1200 euros bruts (mille-deux-cents euros bruts) pour un salarié à temps complet, effectivement présent durant les 12 mois précédant le versement de la prime.

Il est convenu que les critères de modulation suivants seront appliqués :

* La durée de présence effective dans la Société durant les 12 mois précédant le versement de la prime.

Ainsi, pour les salariés n’ayant pas été présents sur la totalité de cette période de référence, le montant de la prime susvisée variera à due proportion du temps de présence effectif.

Toutefois, une tolérance sera appliquée pour les absences d’une durée inférieure ou égale à 30 jours au cours de la période de référence.

Ainsi, le montant de la prime ne variera que pour les absences supérieures à 30 jours calendaires cumulés (continues ou discontinues).

Les absences mentionnées ci-après seront considérées comme du temps de présence effectif, conformément aux dispositions du Code du travail et de la loi, et ne pourront pas entraîner la réduction du montant de la prime :

* Congé maternité ;
* Congé de paternité et d’accueil de l’enfant ;
* Congés d’adoption ;
* Congé parental d’éducation ;
* Congé pour maladie d’un enfant (congé pour enfant malade, congé de présence parentale, congés acquis par dons de jours de repos pour enfant décédé ou gravement malade).

Les parties conviennent que les absences suivantes ne pourront également pas entrainer la réduction du montant de la prime : congés pour évènement familial, congés payés, jours liés à la réduction du temps de travail, jours de repos des cadres en forfait annuel en jours, repos compensateurs de remplacement.

* La durée de travail prévue au contrat de travail.

Ainsi pour les salariés ne travaillant pas à temps plein, le montant de la prime sera proratisé selon la durée de travail portée à leur contrat.

Les deux critères de modulation se combinent entre eux.

1. Régime fiscal et social

Compte tenu des conditions d’exonération identifiées dans la loi, il est précisé les éléments suivants :

* Pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic sur la période de référence : le montant de prime sera versé sous la forme d’une prime de partage de la valeur exonérée d’impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle (parts patronales et salariales), y compris CSG et CRDS, des contributions et taxes assises sur les salaires ;
* Pour les salariés ayant perçu une rémunération supérieure à trois fois la valeur annuelle du Smic sur la période de référence : le montant de prime sera versé sous forme de de prime de partage de la valeur exonérée de cotisations sociales mais imposable et soumis à CSG et CRDS.

1. Date de versement de la prime

La prime sera versée avec la paie de décembre 2022 (la date de virement est en principe le 23 décembre 2022). Elle apparaîtra sur le bulletin de paie des salariés du mois de décembre 2022.

**Article 2 – Publicité et dépôt**

Une version sur support électronique est communiquée à l’Unité Territoriale de La Loire-Atlantique des Directions Régionales de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Pays de la Loire.

Un exemplaire du présent Accord sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Saint-Nazaire (44).

Par souci d’anonymat et de préservation de leurs intérêts, les parties s’accordent pour n’effectuer qu’une publication partielle de cet Accord et retirer toutes les mentions qui pourraient permettre de les identifier.

Enfin, un exemplaire sera établi pour chaque partie et diffusé sur chaque site de la Société.

Fait à Montoir de Bretagne, en 4 exemplaires originaux, le 09 décembre 2022.

**Pour l’Entreprise Pour la CFDT**

**Monsieur --------------------------------- Monsieur ----------------------------------------**