**Accord d’entreprise Négociations Annuelles Obligatoires : salaires et tenues de travail 2023**

**Entre :**

LBCC Systèmes et Productique SA dont le siège social est situé 251 avenue de Sofia – ZI Artois Flandre – 62138 Billy-Berclau représentée par M. Pascal MORTELECQUE en sa qualité de Président Directeur Général, d'une part

**et**

les organisations syndicales signataires d'autre part,

* Union locale CGT Béthune basée place de l’Europe – Mont Liebaut – 62400 Béthune représentée par M. Laurent Buisine en qualité de délégué syndical

**il est convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Afin de procéder à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective, l’organisation du temps de travail, l’évolution de l’emploi, l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés et l’égalité entre hommes et femmes dans l’entreprise, en application des articles L 2242-1 et suivants du code du travail, et après avoir convenu d’une date et d’un lieu de réunion de négociation, nous nous sommes réunis à 4 reprises le 06/10/2022 – le 03/11/2022 – le 17/11/2022 et le 01/12/2022 , à la demande de l’employeur, la société LBCC Systèmes et Productique.

Préalablement, la société LBCC Systèmes et Productique a remis au délégué syndical les documents suivants :

- Grille des moyennes salariales 2022 par catégorie (cadre / agent de maitrise / ouvrier)

- Résultats prévisionnels de l’entreprise au 30/09/2022

Au cours de ces réunions, les points suivants ont été abordés :

* Salaires effectifs,
* Durée effective et organisation du temps de travail,
* Partage de la valeur ajoutée, intéressement, participation et épargne salariale,
* Egalité professionnelle hommes/femmes,
* Qualité de vie au travail.

Après négociation, les parties ont convenu les points suivants :

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord concerne tout le personnel de la société LBCC Systèmes et Productique.

**Article 2 – Evolution des salaires**

1. ***Contenu de l’accord :***

Il est convenu au 1er janvier 2023, une augmentation générale des salaires de base (assiette = salaires de base de décembre 2022 des populations éligibles), selon les modalités indiquées ci-dessous :

* Salaire de base inférieur ou égal à 2 000.00 € brut : + 3 %
* Salaire de base compris entre 2 000.00 € et 2 500.00 € brut : + 2 %
* Salaire de base supérieur ou égal à 2 500.00 € brut : + 1,5 %

1. ***Durée et entrée en vigueur de l’accord sur l’évolution des salaires* :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 mois soit jusqu’au 31 Mars 2023 et entrera en vigueur le 1er Janvier 2023

De nouvelles négociations pourront être entamées à l’initiative de l’une ou l’autre des parties à compter de mars 2023 pour traiter le sujet des salaires effectifs.

**Article 3 – Tenues de travail**

1. ***Contenu de l’accord :***

*Affectation des tenues de travail :*

Dans le cadre de ses activités (pour des raisons d’hygiène, sécurité et stratégie commerciale), la société LBCC Systèmes et Productique impose à son personnel le port de tenues de travail appropriées. Dès lors, elle est tenue de prendre en charge les frais d’entretien de ces dernières.

La typologie de tenues de travail imposées dépend des fonctions exercées :

* Le personnel de production doit porter une veste et un pantalon suite à un risque de salissure important : personnel des services Atelier usinage, Atelier Mécano-soudure, Chantiers extérieurs et Electrique.
* Le personnel de bureau doit porter une veste suite à un risque de salissure faible : personnel des services Méthode, Conception, Commercial et Administratif.

Il est rappelé que les tenues de travail concernées par cet accord restent la propriété de l’entreprise et qu’elles ne doivent pas être portés en dehors de l’activité professionnelle. De plus, tel que défini dans la réglementation interne à l'entreprise, le port de cette tenue est obligatoire dans l’enceinte de l’entreprise comme sur les chantiers où la société LBCC Systèmes et Productique est maître d’œuvre.

*Changement de dotation des tenues de travail :*

Il est convenu au 1er janvier 2023, une extension de la dotation en tenues de travail selon les modalités ci-dessous :

* Personnel de production devant porter une veste et un pantalon avec un risque de salissure important (personnel des services Atelier usinage, Atelier Mécano-soudure, Chantiers extérieurs et Electrique) : dotation supplémentaire de 2 polos avec flocage du logo LBCC au niveau poitrine droite.
* Personnel de bureau devant porter une veste avec un risque de salissure faible (personnel des services Méthode et Conception) : dotation supplémentaire de 2 polos avec flocage du logo LBCC au niveau poitrine droite.
* Personnel de bureau devant porter une veste pour une question de représentation (Chargés d’affaires) : dotation supplémentaire de 2 chemises avec broderie du logo LBCC au niveau poitrine droite.
* Personnel de bureau sans risque de salissure (personnel des services Achats, QHSE et Administratif) : pas de dotation supplémentaire.

*Frais professionnels relatifs à l’entretien des tenues de travail :*

La société LBCC Systèmes et Productique versera à chaque salarié une allocation de nettoyage calculée au prorata du nombre de jour de travail effectif[[1]](#footnote-1) et selon la typologie de tenue de travail imposée.

Le montant de l’allocation de nettoyage est de 3,50 € par semaine pour les salariés visés à l’article 1 qui sont apparentés au personnel de production.

Le montant de l’allocation de nettoyage est de 7 € par mois pour les salariés visés à l’article 1 qui sont apparentés au personnel de bureau et bénéficient d’une dotation supplémentaire (personnel des services Méthode et Conception + Chargés d’affaires).

Le montant de l’allocation de nettoyage est de 5 € par mois pour les salariés visés à l’article 1 qui sont apparentés au personnel de bureau et n’ont pas de dotation supplémentaire (personnel des services Achats, QHSE et Administratif).

1. ***Durée et entrée en vigueur de l’accord sur les tenues de travail* :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an soit jusqu’au 31 Décembre 2023 et entrera en vigueur le 1er Janvier 2023.

**Article 4 - Révision**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord collectif conclu sous la forme d’un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande d’engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l’employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l’avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L’invitation à négocier l’avenant de révision est adressée par l’employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d’engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l’avenant de révision obéissent aux conditions posées par l’article L. 2232-12 du Code du travail.

**Article 5 - Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l’article L. 2261-10 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

**Article 6 - Formalités de publicité et de dépôt**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud’hommes de Lens*.*

Fait à Billy-Berclau, le 05/12/2022, en 4 exemplaires.

Pour la société LBCC Systèmes et Productique

Monsieur MORTELECQUE Pascal

Président Directeur Général

Pour la délégation syndicale CGT

Monsieur BUISINE Laurent

Le délégué syndical CGT

1. Frais non versés pendant les congés quel qu’en soir la nature (congé payé, RTT, jours de récupération, congés évènements familiaux…) ou en cas d’absence du salarié. [↑](#footnote-ref-1)