## ACCORD D’ENTREPRISE 2022

**LINDT FRANCE**

**CONCERNANT LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL**

**ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE, L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**(Loi 2015-994 du 17 Août 2015)**

Entre,

La Société LINDT & SPRUNGLI SAS, représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxx, en sa qualité de Directeur d’Etablissement d’Oloron, pour la Direction, l’ensemble des établissements de Lindt & Sprüngli France

d’une part,

et les Organisations Syndicales dûment mandatées à cet effet :

* C.F.E.-C.G.C., représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxx,
* C.G.T., représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxx,
* F.O., représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxx,

d’autre part.

**PREAMBULE**

Suite aux différentes réunions qui se sont tenues sous la présidence de Monsieur Marco CAPODICASA représentant la Direction Générale, avec les Délégués des Organisations Syndicales C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O., un accord s’est dégagé concernant les points ci-après.

**ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

**1.1 – Champ d’application de l’accord**

Il est expressément acté que tous les articles contenus dans le présent Accord d’Entreprise s’appliquent à toutes les catégories de personnel Lindt France, selon les conditions précisées au niveau de chaque article, certaines catégories de personnel pouvant être exclues de certains articles.

**1.2 – Non cumul des dispositions**

Toutes les dispositions contenues dans le présent accord ou reconduction d'accords précédents sont "à valoir" et ne peuvent se cumuler avec des dispositions législatives ou conventionnelles étendues qui interviendraient sur ces points.

**ARTICLE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La Direction, comme les Organisations Syndicales, rappellent leur attachement à promouvoir et à veiller à l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Dans ce but, afin de garantir cette égalité, les acteurs du recrutement, ainsi que les managers, seront à nouveau sensibilisés sur ce sujet de façon à :

* rédiger les offres d’emploi internes de manière à s’adresser indifféremment aux Femmes et aux Hommes,
* choisir la candidature pour le poste en fonction de l’adéquation entre la qualification et l’expérience et des compétences requises pour l’emploi proposé,
* promouvoir et valoriser, au moment des ouvertures de postes, ceux à dominante masculine auprès des femmes et vice-versa,
* assurer l’égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétence, d’expérience, de responsabilité et de performance,
* garantir l’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Une vigilance est nécessaire dans le suivi des entrées de nouveaux collaborateurs, notamment sur les années à fort recrutement.

Les parties signataires conviennent, au constat des éléments remis (Documents de travail de préparation des négociations annuelles et l’égalité professionnelle F/H), qu’il n’existe pas, dans notre entreprise, de disparité notoire entre les Femmes et les Hommes qui nécessiterait des mesures spécifiques de traitement des écarts de rémunérations.

**ARTICLE 3 - REMUNERATION**

**3.1 - Salaires Ouvriers/Employés (Niveau 1-Echelon 1 à Niveau 3-Echelon 3) et salaires Techniciens/Agents de Maîtrise (Niveau 4-Echelon 1 à Niveau 6-Echelon 2)**

Une augmentation générale et collective de 2 % + 25 € bruts mensuels sur les salaires de base pour les Niveau 1-Echelon 1 à Niveau 6-Echelon 2 (selon la classification de la CCN 5BIAD) sera appliquée, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, pour les salariés présents à l’effectif à la date de signature du présent accord.

L’effet rétroactif des dispositions ci-dessus se fera uniquement sur les salaires de base bruts mensuels sur lesquels s’appliquera l’ancienneté, mais en dehors de tous les autres éléments de paie.

La grille des salaires de base Lindt France sera réévaluée en tenant compte de ces mêmes augmentations de 2 % + 25€ bruts mensuels, pour les niveaux et échelons ci-dessus indiqués, le mois suivant le mois de la signature du présent accord.

**3.2 - Salaires Cadres et VRP**

De par la spécificité de leurs métiers et compte tenu de leur niveau d’autonomie, les catégories Cadres et VRP restent dans le cadre d’augmentations totalement individualisées et ne sont donc pas concernées par l’article 3.1.

Néanmoins, une enveloppe globale d’augmentation des salaires bruts de base, qui ne sera pas inférieure à 3 %, sera distribuée au titre des augmentations individuelles de 2022. Les augmentations individuelles s’appliqueront sur la paye d’avril 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, pour les salariés présents à l’effectif à la date de signature du présent accord.

La grille des salaires des Cadres sera réévaluée en tenant compte de cette même augmentation de 3 % avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, pour les salariés présents à l’effectif à la date de signature du présent accord.

La grille des salaires VRP sera également réévaluée pour être portée à 2000 Euros pour un Attaché Commercial, et à 2300 Euros pour un Chef de Secteur, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, pour les salariés présents à l’effectif à la date de signature du présent accord.

**ARTICLE 4 - INDEMNITE DE TRANSPORT VEHICULE**

L’indemnité de transport, destinée à compenser une partie des frais de déplacement, est perçue par les salariés catégories Ouvriers/Employés – Techniciens/Agents de Maîtrise – Cadres. Elle est indexée sur le SMIC et revalorisée en fonction de chaque évolution dudit SMIC.

Pour l’année 2022, au vu du contexte (forte augmentation de l’énergie), celle-ci sera revalorisée de 10 % pour toutes les tranches avec application à compter du 1er mars si le présent accord est signé avant le 16 mars 2022.

Les valeurs seront donc les suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zones kilométriques** | **Distance entre le domicile et le lieu de travail** | **Montant** |
| Zone 1 | de 500 mètres à moins de 3 kms | 6.09 € nets mensuels |
| Zone 2 | de 3 à moins de 7 kms | 14.55 € nets mensuels |
| Zone 3 | de 7 à moins de 11 kms | 28.46 € nets mensuels |
| Zone 4 | de 11 à moins de 21 kms | 42.88 € nets mensuels |
| Zone 5 | de 21 à moins de 30 kms | 50.29 € nets mensuels |
| Zone 6 | plus de 30 kms | 57.18 € nets mensuels |

Cette indemnité de transport est calculée au prorata du nombre de jours effectivement travaillés. Les modalités pour le calcul individuel restent inchangées.

Afin de bénéficier de cette prime, il est obligatoire de retourner l’attestation sur l’honneur correspondante au service des Ressources Humaines, chaque année dans les délais impartis.

**ARTICLE 5 - TELETRAVAIL**

Il est ici précisé qu’un avenant à l’accord sur le télétravail sera soumis aux organisations syndicales afin d’annuler les clauses ne permettant pas de pouvoir prendre 2 jours consécutifs de télétravail, le lundi et vendredi de la même semaine, et 1 jour de télétravail avant ou après une absence. Une réunion sera programmée avec les 3 organisations syndicales au plus tard le 30 avril 2022.

**ARTICLE 6 – PRIME D’EXPERIENCE POUR LE PERSONNEL CADRES**

A compter de la signature du présent accord, et sans aucun effet rétroactif, l’article 10 de l’Accord d’Entreprise de 2019 portant sur la prime d’expérience pour le personnel cadres est amendé par l’ajout d’une tranche pour le personnel Cadres ayant 5 ans d’ancienneté, pour un montant de 300 €uros.

Cette prime d’expérience est versée sur la paie du mois qui correspond à l’acquisition de l’ancienneté requise dans le statut Cadres chez Lindt.

Les montants attribués, sous condition d’ancienneté, sont ainsi fixés à :

* 5 ans d’ancienneté : 300€ bruts
* 10 ans d’ancienneté : 500€ bruts
* 15 ans d’ancienneté : 1 000€ bruts
* 20 ans d’ancienneté : 1 500€ bruts
* 30 ans d’ancienneté : 2 000€ bruts
* 40 ans d’ancienneté : 2 500€ bruts

**ARTICLE 7 – CONGES D’ANCIENNETE POUR LES CADRES**

A compter de la signature du présent accord, et sans aucun effet rétroactif, l’article 7 de l’Accord d’Entreprise de 2018 portant sur les congés d’ancienneté est amendé pour le personnel Cadres ayant 5 ans d’ancienneté par l’ajout d’un jour.

Les droits à jours pour le Collège Cadres/VRP au titre de l’ancienneté sont ci-après rappelés :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Cadres et VRP** |
| 5 ans | 1 jour |
| 10 ans | 2 jours |
| 15 ans | 3 jours |
| 20 ans | 4 jours |
| 25 ans | 6 jours |
| 30 ans | 7 jours |

Afin d’être en totale adéquation avec la période de référence des congés payés dans notre entreprise, ces mesures prendront effet à la date du 1er juin 2022 (période de référence du 01/06/2021 au 31/05/2022).

**ARTICLE 8 – JOURS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Dans le cadre du décès de son conjoint, le salarié bénéficie de 3 jours de congés légaux. Ces jours sont désormais portés à 4 jours à compter de la signature du présent accord, et sans aucun effet rétroactif.

Le conjoint désigne également les bénéficiaires du PACS et les concubins déclarés officiellement auprès des services compétents (Mairie, Greffe du Tribunal d’Instance).

Un salarié pouvant bénéficier de jours de congés pour évènements familiaux liés à un décès selon les règles en vigueur et se trouvant en arrêt maladie au moment de l’évènement pourra bénéficier des jours de congés pour évènements familiaux à l’issue de l’arrêt maladie, dans la limite de 14 jours calendaires après l’évènement.

**ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à la signature par les parties, pour une durée indéterminée.

En contrepartie des avantages accordés par le présent accord, jusqu'au début des négociations de l'Accord d'Entreprise 2023 suivant l’article L 2242-1 et suivants du Code du travail, il est convenu qu'aucun mouvement de grève ne pourra être engagé par le personnel concernant le champ de cet accord.

En cas de dispositions plus favorables pour les salariés au niveau du Code du travail et/ou de la Convention Collective Nationale 5BIAD, lesdites dispositions seront appliquées.

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE, ainsi qu’au Greffe du Conseil des Prud’hommes de l’établissement principal.

Fait à Oloron Sainte-Marie, le 15 mars 2022, en 7 exemplaires originaux sur six feuillets plus annexes :

* grille de salaires Collèges Ouvriers/Employés et Techniciens/Agents de Maitrise Lindt France au 1er mars 2022,
* grille de salaires Collège Cadres & VRP Lindt France au 1er janvier 2022,

**D’une part**

La Direction Générale, par délégation

Le Directeur de L'Etablissement d’Oloron

Représentant l’ensemble des établissements de Lindt & Sprüngli France

xxxxxxxxxxxxxxxxx

**D’autre part**

Les Organisations syndicales représentées :

C.F.E.-C.G.C. par xxxxxxxxxxxxxxxxx

C.G.T. par xxxxxxxxxxxxxxxxx

F.O. par xxxxxxxxxxxxxxxxx