**ACCORD ETABLI A L’ISSUE DE LA**

**Négociation Annuelle Obligatoire**

**\* \* \***

**Année 2023**

**Entre :**

**La société FLUIDRA COMMERCIAL FRANCE**, dont le siège social est situé,

81 Avenue Maurice Bellonte - Perpignan 66000,

Immatriculée au RCS des Pyrénées-Orientales sous le numéro 300 300 290

Représentée par **Monsieur XXX** en sa qualité de Directeur Général

**Ci-après désignée « l’entreprise »**

**D’une part,**

**Et :**

L’organisation syndicale représentative au sein de l’entreprise représentées pas :

- Madame XXX, en sa qualité de déléguée syndicale CFE – CGC

- Madame XXX, en sa qualité de déléguée syndicale CFTC

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

Une négociation a été ouverte par l’entreprise, conformément aux dispositions figurant aux articles L2242-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L2242-13 et suivants concernant la négociation collective d’entreprise, tout spécialement des articles L2242-15 et suivants concernant la négociation annuelle obligatoire.

Le présent accord est conclu après que les parties aient pu échanger au cours des réunions de négociation qui se sont tenues le 22/03/2022 et du 03/04/2022.

Les parties conviennent que tous les thèmes inscrits dans les articles L.2242-13 à 2242-21 du code du travail ont été abordés dans les discussions et la négociation.

# CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Les dispositions du présent accord s’appliquent, sauf dispositions particulières, à l’ensemble du personnel salarié de l’entreprise FLUIDRA COMMERCIAL France, lié à la date de signature du présent accord par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps partiel ou à temps complet et présent au 31/12/2022 avec une ancienneté de plus de 3 mois au 31/12/2022.

**ARTICLE 2 : DATE D’EFFET – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an à compter du 1er janvier 2023 jusqu’au 31 décembre 2023.

La CFE - CGC, syndicat signataire, a obtenu 100 % collège Cadres

La CFTC, syndicat signataire, a obtenu 63 % tous collèges

Des suffrages exprimés au premier tour des élections (CSE) du 27/11/2019.

A compter de sa date d’expiration, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets. En conséquence, il ne sera plus appliqué ni applicable à son expiration.

**ARTICLE 3 : PUBLICITE – DEPOT**

A l’expiration du délai de huit jours prévus par l’article L2232-12 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par l’employeur, conformément aux articles D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail :

* En deux exemplaires électroniques auprès du Ministère du Travail (pour transmission à la DREETS), dont une version intégrale au format pdf et une version rendue anonyme au format docx (Word) ;
* Un exemplaire sera adressé au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Perpignan,
* Un exemplaire sera remis aux délégués syndicaux de l’entreprise et aux membres de la Délégation Unique du Personnel.
* Un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel, auprès du bureau du personnel, un avis étant affiché, à cet effet, au tableau réservé aux communications avec le personnel.

**ARTICLE 4 : REVISION**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

* Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et mentionner l’indication des dispositions dont la révision est demandée.
* Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum d’un mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.
* Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront applicables jusqu’à l’entrée en vigueur de l’avenant de révision et, à défaut, seront maintenues.
* Les dispositions de l’avenant, portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et entreront en vigueur dans les conditions fixées par les articles 2 et 3 ci-dessus.

**ARTICLE 5 : INTERPRETATION DE L’ACCORD**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application du présent accord.

Jusqu’à l’expiration de la négociation d’interprétation, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

A défaut d’accord amiable intervenu dans un délai d’un mois à compter de l’ouverture des pourparlers d’interprétation, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

# CHAPITRE II : THEMES SOUMIS A LA NEGOCIATION

Il a été convenu ce qui suit dans les différents thèmes ouverts à la négociation annuelle obligatoire :

**ARTICLE 6 : SALAIRES EFFECTIFS**

Après discussion avec les délégués syndicaux, une augmentation collective a été convenue. Il est défini pour tout calcul que le salaire de référence à considérer est le salaire de base brut mensuel du mois de janvier 2023.

Il s’agira d’une augmentation collective de 4.00% du salaire mensuel de base brut de référence du salarié.

​Cette augmentation sera déterminée pour l’ensemble du personnel salarié de l’entreprise FLUIDRA COMMERCIAL France selon l’article 1 du présent accord, c’est-à-dire, lié à la date de signature du présent accord par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps partiel ou à temps complet et qui avait une ancienneté de plus de trois mois au même poste de travail au 31/12/2022.

L’augmentation issue du présente accord pour la population mentionnée ci-dessus se calculera sur la base du salaire du 01/01/23. Cette augmentation accordée sera rétroactive au 01/01/2023.

En cas de changement de poste entre le 01/01/23 et la date de signature, l'augmentation se fera au prorata de la période concernée par le poste​ occupé​ au 1er janvier 2023.

Les délégués syndicaux et la direction ont également pris la décision d’augmenter la valeur faciale des tickets restaurant. Ainsi, le ticket restaurant sera d’un montant de 9.50€ contre 8.40€ auparavant. La proportion de prise en charge reste inchangée, soit, 60% par l’employeur et 40% à la charge du salarié.

Cette mesure sera appliquée à partir du mois d’avril 2023 et n’est pas rétroactive.

**ARTICLE 7 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 31/05/2021 pour une durée de 3 ans.

Les parties conviennent d’ores et déjà que les salaires de base par catégories professionnelles et coefficients sont identiques lors des embauches pour les hommes comme pour les femmes.

Les promotions sont également indifférenciées, qu’il s’agisse d’homme et de femme.

Il est à noter que l’index 2022 est incalculable au vu de nouveaux critères non représentatifs de la société.

**ARTICLE 8 : REGIME DE PREVOYANCE ET DE SANTE**

Les salariés bénéficient d’un régime de prévoyance et d’une mutuelle santé familiale obligatoire.

Les cotisations de la mutuelle santé pour l’option de base, qui est conforme au contrat responsable de la sécurité sociale, sont prises en charge par l’employeur à 75 %.

**ARTICLE 9 : PARTICIPATION – EPARGNE SALARIALE**

Conformément aux obligations légales, les salariés bénéficient d’un accord de participation aux résultats de l’entreprise.

**ARTICLE 10 : INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

L’entreprise ne remplit qu’en partie ses obligations en matière d’emploi de travailleurs en situation de handicap et sera assujettie à des pénalités financières (4 salariés sont bénéficiaires d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé contre 16 attendues).

La société utilise des Etablissements ou Services d’Aide par le Travail pour la sous-traitance de l’entretien des espaces verts et d’opérations de production.

La société a pris attache avec l’AGEFIPH et THConseil afin de mettre en place une politique handicap et ainsi améliorer les axes de recrutement, le maintien dans l’emploi de salarié en situation de handicap ainsi que la communication sur ce sujet vis-à-vis des salariés.

Il est d’ores et déjà constaté que les salariés présentant une situation de handicap ne subissent aucune discrimination.

**ARTICLE 11 : EXAMEN DE L’EVOLUTION DE L’EMPLOI DANS L’ENTREPRISE**

Les chiffres sur l’emploi ont été fournis et examinés entre les parties. Tous les postes présentant un caractère pérenne sont recrutés en CDI.

De plus, il est fait recours à des entreprises de travail temporaires qui mettent à disposition des employés pour la période de surcroît d’activité. Le secteur ayant une forte fluctuation saisonnière, certains emplois sont par définition à durée déterminée.

**Fait à Perpignan,**

**Le 14/04/2023**

**En 3 exemplaires originaux**

**Pour la société**

**FLUIDRA COMMERCIAL FRANCE Le délégué syndical Le délégué syndical**

**XXX XXX XXX**

**Directeur Général Syndicat CFE-CGC Syndicat CFTC**