# NEGOCIATION ANNUELLE 2022

# **ACCORD COLLECTIF**

A la suite des réunions consacrées à la négociation annuelle obligatoire qui se sont tenues les   
2 et 18 février 2022, l’accord ci-dessous est intervenu entre la société   
LIEBHERR-FRANCE SAS et les organisations syndicales.

Cet accord porte notamment sur l’évolution des salaires pour 2022 et sur des mesures relatives notamment à l’organisation du travail, à la revalorisation des primes transport et forfait mobilités durables.

## Augmentation des salaires

Un minimum de 90 € brut d’augmentation (talon), pour un équivalent temps plein, sera assuré pour l’ensemble du personnel ouvrier, employé, article 36, cadre et assimilé (article 4bis). Pour les salariés à temps partiel, ce montant sera proratisé.

* 1. Personnel ouvrier, employé et article 36

Mars 2022 Incidence de l’augmentation de la prime d’ancienneté 0,40 %

Mars 2022 Augmentation générale 2,40 % avec talon 90 €

* 1. Personnel cadre et assimilé (article 4bis)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Cadres  Art.4 | Assimilés cadres  Art. 4bis |
| Avril 2022 | Incidence de l’évolution de la prime d’ancienneté | - | 0,40 % |
| Avril 2022 | Moyenne des augmentations individuelles | 2,80 %  Avec talon 90 € | 2,40 %  Avec talon 90 € |
|  |  |  | |

## Augmentation des primes relevant du tableau des primes

Les primes diverses (tableau des primes hors prime de panier) sont révisées aux échéances et selon le pourcentage d’augmentation générale.

1. **Prime de transport**

La prime de transport sera revalorisée au 1er mars 2022 à hauteur de 8,50 %.

1. **Bon de sortie médecin**

Les bons de sortie médecin dans le cadre d’un test à la COVID-19 sur demande du Service Médical n’impacteront pas la prime régularité et la prime bloquée pour la période du 1er février au 31 mai 2022.

1. **Horaire variable**

La limite de report du crédit d’heures d’un mois sur l’autre est portée à 15 heures.

Cette mesure entrera en vigueur le 1er juillet 2022 et sera précisée par circulaire interne.

Cette mesure est instituée à titre expérimental pour l’année 2022. Un bilan sera réalisé en fin d’année.

Dans le cadre des horaires variables, chaque salarié organise son temps de travail et chaque manager veille au bon équilibre entre la charge de travail et l’organisation du travail.

1. **Mobilités durables**

Les parties s’accordent sur la revalorisation du forfait mobilités durables, mis en place depuis le 1er juillet 2021.

Le montant de cette prise en charge est plafonné à maximum 500 € par an.

Les parties conviennent que le forfait mobilités durables ne se cumule pas avec la prise en charge des frais d’abonnement transports publics relevant de l’article L. 3261-2 du Code du travail.

Les salariés souhaitant bénéficier du forfait mobilités durables devront avoir lu et accepté les modalités de mise en œuvre ci-dessous :

* Le salarié devra produire une déclaration sur l’honneur attestant l’utilisation d’un moyen de transport dit durable / « vertueux » ci-dessus définit pour effectuer quotidiennement et ce de manière régulière le trajet entre sa résidence habituelle et le lieu de travail Cette demande suspendra le versement de toutes autres indemnités ou primes liées au trajet du domicile au lieu de travail
* Le versement du forfait mobilités durables sera effectué mensuellement en fonction des journées de présence sur le lieu de travail. Le montant s’élève à 2,45€ par jour de présence dans l’entreprise, plafonné à 500 € par an. Pour tous les salariés à temps partiel pour un nombre d’heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, ce montant sera proratisé en fonction du nombre d’heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
* Le forfait mobilités durables s’entend sur un engagement annuel uniquement
* Tout changement de situation du salarié qui pourrait rendre son éligibilité au forfait mobilités durables caduque, doit être signalé au service RH
* Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée et annulera le versement du forfait.

Les salariés devront scrupuleusement respecter les règles de sécurité, le code de la route, les piétons et ne prendre aucun risque pour soi et pour les autres.

Dans le cadre de la prévention des risques Liebherr-France SAS préconise le port du casque et gilet à l’occasion de chaque trajet à cycle. Une fiche de sensibilisation aux règles de sécurité sera également remise aux collaborateurs. Un garage pour vélos est également disponible sur le site de Colmar pour permettre à chaque utilisateur de stationner son vélo. Il est préconisé d’attacher le vélo à l’aide d’un antivol (non fourni par la société).

1. **Publicité de l’accord**

Le présent accord sera déposé, sous forme dématérialisée, à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi du Haut-Rhin ainsi qu’en version papier au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de Colmar et en un exemplaire version électronique anonymisé à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Fait à Colmar, le 18 février 2022

# Pour les organisations syndicales Pour la Direction

C.F.D.T.

C.F.E-C.G.C.

C.F.T.C.

FO