## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

ACCORD COLLECTIF

#### Entre :

La société LIEBHERR-COMPONENTS COLMAR SAS, dont le siège social est situé à COLMAR Cedex (68025), 43 Rue Frédéric Hartmann – C.S. 10106, représentée par, agissant en qualité de Directeur Général,

D’une part et,

Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise :

CFE-CGC : représentée par

FO : représentée par

D’autre part,

**Préambule**

Conformément aux dispositions légales la négociation annuelle obligatoire s'est déroulée au sein de LIEBHERR-COMPONENTS COLMAR SAS les 2, 18 et 25 février 2022. Lors de cette négociation les points suivants ont été abordés :

* La rémunération et le partage de la valeur ajoutée
* Le temps de travail et organisation du travail
* L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
* Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Par cet accord d'entreprise, les parties améliorent les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les politiques de rémunération, de durée et d'organisation du travail en vigueur dans l'entreprise.

1. **La rémunération**
2. **Augmentation des salaires**

L'accord concernant l'augmentation des salaires est prévu pour une durée d'un (1) an.

Par conséquent, pour l'année 2022 les dispositions suivantes sont applicables :

1. Personnel ouvrier, employé, article 36 et article 4 bis assimilés cadres

2022

Incidence de l’augmentation de la prime d’ancienneté 0,12 %

Avril 2022 Augmentation générale 3,04 %

L’ensemble des augmentations générales sera réalisé au 1er avril 2022.

1. Personnel cadre

2022

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Cadres  Art. 4 |
|  |  |  |  |
| Avril 2022 | Budget des augmentations individuelles |  | 3,16 % |

L’ensemble des augmentations individuelles sera réalisé au 1er avril 2022.

Cette enveloppe permettra, à l’encadrement, d’attribuer aux collaborateurs qui ont une bonne contribution, une augmentation de 3% et plus.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

c) Informations complémentaires

Il sera possible pour les salariés de s'entretenir avec leur manager après l'application des augmentations.

Par exception durant l'année, il pourra être possible d'octroyer des augmentations exceptionnelles.

1. **Augmentation des primes**

Le montant de la prime de vacances pour l'année 2022 est le suivant :

Prime de vacances **1590 € bruts pour 2022**

Le montant de la prime de régularité mensuelle et bloquée pour l'année 2022 est le suivant :

Prime de régularité mensuelle **98 € bruts pour 2022**

Prime de régularité bloquée **168 € bruts pour 2022**

Primes de transport **Augmentation de 5,43%**

Prise d'effet des augmentations 2022 : paie avril 2022 pour la prime de régularité mensuelle et la prime de transport (pour les salariés concernés par le versement de cette prime) et paie juin 2022 pour la prime de régularité bloquée.

Versement de la prime de vacances en Mai 2022.

1. **Partage de la valeur ajoutée et épargne salariale**

Les dispositifs concernant l'épargne salariale ont été négociés en 2019 et ont abouti à la signature de différents accords.

Les accords participation, PERCO et PEE ont été conclus pour une durée indéterminée.

Concernant l'accord intéressement celui-ci a pris fin le 31 décembre 2021. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires les parties s'engagent à entamer des négociations, avant le 31 mai 2022, dans l'objectif de mettre en place un nouvel accord intéressement pour une durée de 3 ans.

1. **Temps de travail et organisation du travail**
2. **Plafond mensuel pour l'horaire variable**

La Direction reconduit la proposition des partenaires sociaux d'appliquer le dispositif de l'horaire variable sur une base mensuelle et de maintenir ce plafond mensuel à 15h au lieu de 10h.

Cette disposition est conclue pour une durée déterminée d'un (1) an à partir de la date de signature du présent accord.

1. **Pause facultative**

Les parties signataires ont décidé d’un commun accord de reconduire, pour une année, les pauses dépointées facultatives de vingt (20) minutes (matin et/ou après-midi) pour l'horaire variable.

Cette disposition prend effet à partir du 1er avril 2022 et est conclue pour une durée déterminée d'un (1) an soit jusqu'au 1 avril 2023.

1. **Joker pour l’horaire variable**

Les parties signataires ont décidé d'un commun accord de maintenir pour une année les quatre (4) Jokers par période pour l'horaire variable en vue du calcul de la prime mensuelle et bloquée dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Cette disposition est conclue pour une durée déterminée d'un (1) an à partir de la date de signature du présent accord.

1. **Horaire variable**

Les parties conviennent que les plages de d'arrivée et de départ pour l'horaire variable seront, à partir du 1er avril 2022 et pour une durée déterminée, les suivantes :

* Arrivée : 06h00 au plus tôt et 09h00 au plus tard
* Départ : 15h00 au plus tôt et 18h00 au plus tard

La plage fixe de présence obligatoire sera donc pour l'horaire variable :

* 09h00 - 11h45 et 13h45 - 15h00

Cette disposition prend effet à partir du 1er avril 2022 et est conclue pour une durée déterminée d'un (1) an soit jusqu'au 1 avril 2023.

**6. Compte épargne temps**

Les parties conviennent d'engager des négociations afin de conclure un accord relatif au fonctionnement des comptes épargne temps au sein de la société.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ce sujet avant le 31 mai 2022.

**7. Décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année** 

Afin de maintenir l'emploi et de limiter le recours à l'activité partielle en adaptant l'horaire de travail aux variations de la charge de travail les parties conviennent d'engager des discussions concernant la mise en place d'un accord relatif à la modulation du temps de travail sur l'année au sein de la société.

Les parties s'engagent à ouvrir des discussions sur ce sujet avant le 31 mai 2022.

**8. Ancienneté des salariés non-cadres**

A compter de 2022, les salariés non-cadres se verront attribuer un (1) jour de congé ancienneté à partir de trois (3) ans d'ancienneté à la place de huit (8) ans.

Par conséquent, l'attribution des congés pour ancienneté des salariés non-cadres est la suivante à partir de 2022 :

* 1 jour de congé à partir de 3 ans d'ancienneté
* 2 jours de congé à partir de 12 ans d'ancienneté
* 3 jours de congé à partir de 16 ans d'ancienneté

1. **Egalité professionnelle et articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et qualité de vie au travail**
2. **Mesures sur l'insertion et le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés**

Les bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé se verront attribuer un chèque CESU d'une valeur de 500 € par an.

1. **Régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé**

Un nouveau contrat a été mis en place au 1er janvier 2022 pour une durée de deux (2) ans.

1. **Egalité professionnelle**

Un accord égalité femme homme a été signé le 18 décembre 2018, pour une durée de quatre (4) ans.

1. **Mesure visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**

La Direction a mis en place en 2021 un accord mobilités durables à durée indéterminée.

Cet accord ayant pour objectif d'encourager les salariés à avoir recours aux moyen de transport les moins polluants et favoriser des trajets plus écologiques entre la résidence principale et le lieu de travail.

1. **Droit d'expression directe et collective du salarié**

La Direction tient à rappeler que notre culture d’entreprise est favorable à l’expression de nos salariés. Celle-ci peut se faire à travers l’accessibilité de la Direction ou hiérarchie, soit lors d’un RDV individuel, soit en collectif lors de réunions Direction.

Le service RH reste également disponible pour tout entretien formel ou informel avec les salariés sur simple demande.

L'entreprise informe et communique *via* les réunions avec le Comité social et économique et par tout autre moyen.

1. **Articulation entre vie personnelle et professionnelle**

Soucieuse de maintenir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle et de soutenir les collaborateurs en cas de difficulté personnelle les parties conviennent d'ouvrir une discussion dans l'objectif de conclure un accord relatif au don de jours de congés au sein de l'entreprise.

Les négociations sur ce thème devront être ouverte avant le 31 mai 2022.

1. **Mesures pour lutter contre les discriminations**

Liebherr-Components Colmar SAS promeut la non-discrimination et l’égalité de traitement en matière de recrutement mais également tout au long de la vie professionnelle des salariés.

L’entreprise s’engage à ne prendre ses décisions que sur des critères objectifs (formation initiale, expérience professionnelle, compétences mises en œuvre, personnalité…) et non sur des critères discriminatoires tels que l’âge, le sexe, le handicap, l’état de santé, la nationalité ou encore la religion (liste non exhaustive).

1. **Droit à la déconnexion**

La Direction a mis en place une Charte relative au droit à la déconnexion à durée indéterminée durant l'année 2020.

1. **Télétravail**

Un accord relatif au Télétravail a été conclu au sein de la société Liebherr-Components Colmar SAS le 6 janvier 2021.

Afin de compléter cet accord la Direction accepte de verser une indemnité de télétravail.

L’indemnisation du télétravail s’élève à deux euros cinquante (2,50€) par jour télétravaillé. S’agissant des demi-journée télétravaillées, un euros vingt-cinq (1,25€) sera versé, à l’exception de la situation où la seconde demi-journée est effectuée sur site auquel cas seule la prime de transport ou le forfait mobilités durables sera versé lorsque le salarié peut en bénéficier.

De plus, il est désormais mis en place un forfait unique de télétravail de 90 jours par an pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (à l'exception des salariés en alternance et en contrat de professionnalisation pour qui seul le forfait télétravail de 45 jours est possible) et les contrats à durée indéterminée. Par conséquent, les actuels forfaits seront remplacés par un unique forfait de 90 jours par an.

Cette mesure est applicable à partir du lundi 4 avril 2022.

**10. Retraite**

Les parties conviennent d'entamer des discussions dans l'objectif de conclure un accord relatif à la retraite au sein de la société. La Direction s'engage à entamer ces discussions avant le 31 mai 2022.

1. **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**

Afin de s'adapter aux éventuels changements dans l'emploi une "filière expertise" a été mise en place en 2021. Cette filière a pour objectif de promouvoir l'évolution des salariés au sein de la société Liebherr-Components Colmar SAS.

**V. Institutions représentatives du personnel**

Les organisations syndicales pourront envoyer au maximum une (1) information par mois au personnel de la société. Toutes les informations devront respecter le contenu suivant :

- Objet : Mention de l'organisation syndicale

- Corps du texte : " Ce message est un message à vocation syndicale, vous êtes en droit de le refuser via les deux biais suivants : le supprimer à la lecture de l'objet ou créer une règle de spam"

Cette disposition est applicable pour une durée d'un (1) an à compter de la date de signature du présent accord.

**VI. Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et, sauf dispositions spécifiques à durée déterminée précisées précédemment, il est conclu pour une durée indéterminée.

**VII. Révision et dénonciation de l'accord**

A la demande de la majorité des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 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 fait dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

**VIII. Publicité de l’accord**

Le présent accord sera notifié dès sa signature aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail. Un original du présent accord sera remis à chaque partie présente à la négociation.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera déposé par l’entreprise en 2 exemplaires (une version sur support électronique au format PDF et une version anonymisée sur support électronique au format docx., sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités du Grand Est (DREETS GRAND EST).

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de prud’hommes de Colmar.

Fait à Colmar, le 16 mars 2022

# Pour les organisations syndicales Pour la Direction

C.F.E. – C.G.C. Directeur Général

F.O. Directeur Général