***SAS Groupe Seb Moulinex***

**\*\*\***

**Accord d’entreprise sur la rémunération,**

**le temps de travail et le partage de la**

**valeur ajoutée dans l'entreprise**

**Entre :**

La société SAS Groupe Seb Moulinex dont le siège social est situé à Ecully (69), 112 chemin du Moulin Carron, inscrite au registre du Commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 407 982 214.

Ci-après désignée Groupe Seb Moulinex,

Et représentée par, Responsable des Relations Sociales,

**D’une part,**

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société Groupe Seb Moulinex :

* Le syndicat CGT;
* Le syndicat CFE-CGC
* Le syndicat CFDT,

**D’autre part,**

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l’année 2023 sur **la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (articles L. 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail)**, trois réunions se sont déroulées, les 9 novembre 2022, 24 novembre 2022, et 30 novembre 2022. Les documents ont été remis le 3 novembre 2022 aux organisations syndicales.

A l’issue de cette troisième réunion, le présent accord a pu être conclu.

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article 1 – Rémunération**

Les mesures adoptées pour l’année 2023 sont les suivantes :

* **Pour le personnel non-cadre :**
* Augmentations Générales des salaires :
* **4%** de la masse salariale non-cadresau **1er janvier 2023**,
* **0,5%** de la masse salariale non-cadresau **1er septembre 2023**.

Les augmentations ci-dessus sont conditionnées à l’adhésion au présent accord à la majorité des organisations syndicales représentatives.

* Augmentations Individuelles et Promotionnelles :
* **0,5%** de la masse salariale non-cadres d’augmentation individuelle seront consacrés aux augmentations individuelles et promotionnelles.

Augmentations auxquelles s’ajoute une dérive d’ancienneté de **0,3%** soit une enveloppe globale estimée à **5,3%**.

* **Pour le personnel cadre :**

La Société consacrera **4,5 %** de la masse des salaires cadres pour les augmentations individuelles au 1er mars 2023, et **0,3 %** couvrant les ajustements, promotion et rattrapages qui interviendront au cours de l’année 2023.

Par ailleurs, pour répondre au besoin d’accompagnement et de rétention des cadres, notamment les jeunes talents et les cadres non éligibles à un bonus, une enveloppe supplémentaire de **0,5 %** sera attribuée.

A noter : compte tenu du contexte d’inflation sur l’année 2022, la Direction portera une attention particulière sur le niveau des augmentations individuelles des cadres dont les niveaux de rémunération sont les plus bas.

**Article 2 – Versement d’une prime exceptionnelle**

En complément des mesures précédentes, et de celles d’ores-et-déjà entreprises depuis le début d’année 2022, parce que consciente des préoccupations des salariés et soucieuse de promouvoir leur pouvoir d’achat, la Direction a souhaité soutenir les salariés qui sont les plus impactés par la situation actuelle.

A ce titre, une prime exceptionnelle nette d’impôt et nette de charges sera attribuée selon les modalités précisées ci-après.

Le versement de cette prime intervient en application de l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

**2.1 – Salariés bénéficiaires**

Cette prime est réservée aux salariés répondant aux conditions suivantes :

* Être lié à l'entreprise par un contrat de travail à la date à laquelle l'accord collectif est déposé sur la plateforme TéléAccords, ce qui est prévu le 8 décembre 2022 ;
* Percevoir, à temps plein, un salaire mensuel de base brut inférieur ou égal à 3250 € ;
* Avoir perçu, sur les 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat, sous réserve des proratisations et précisions prévues par la règlementation applicable.

Le salaire de base brut de référence sera celui du mois de novembre 2022. Il s’agit du salaire de base brut théorique du salarié *(hors heures supplémentaires, commissions et primes notamment prime d’ancienneté),* reconstitué en cas d’absence non assimilée à du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions prévues par l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les salariés intérimaires pourront être concernés dans les conditions suivantes :

* + La Société informera l’entreprise de travail temporaire dont relèvent les salariés mis à disposition ;
  + L’entreprise de travail temporaire versera la prime aux salariés mis à disposition selon les conditions et les modalités fixées par l’accord de l’entreprise utilisatrice, en particulier dès lors qu’ils seront liés par un contrat à la date de dépôt du présent accord, étant précisé que, conformément à l’Instruction relative aux conditions d’exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, cette prime peut être versée de manière décalée par l’ETT par rapport à l’EU;
  + La prime ainsi versée bénéficie de l’exonération prévue à l’article 2.4 lorsque les conditions prévues par le présent accord sont remplies.

**2.2 – Montant de la prime et critères de modulation**

Pour les salariés employés à temps complet et présents pendant toute l’année 2022, cette prime sera attribuée selon la répartition suivante :

* Salaire de base mensuel brut **inférieur ou égal à 1800 € :** **prime de 500 € nets**
* Salaire de base mensuel brut **supérieur à 1800 € et inférieur ou égal à 2000 € : prime de 450 € nets**
* Salaire de base mensuel brut **supérieur à 2000 € et inférieur ou égal à 2800 € : prime de 350 € nets**
* Salaire de base mensuel brut **supérieur à 2800 € et inférieur ou égal à 3000 € :** **prime de 200 € nets**
* Salaire de base mensuel brut **supérieur à 3000 € et inférieur ou égal à 3250 € :** **prime de 150 € nets**

Conformément à l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, ce montant sera proratisé en fonction :

* Du temps de travail du salarié prévue au contrat de travail. Ainsi, le montant de la prime est proratisé pour les salariés à temps partiel en fonction de leur pourcentage d’activité. Il en est de même pour les salariés en forfait jours réduit.
* De son temps de travail effectif dans la Société au cours de l’année 2022. Les absences assimilées par une disposition légale ou conventionnelle à du temps de travail effectif seront comptabilisées comme des périodes de présence. De plus, les absences prévues par le code du travail aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 *(congé maternité, congé d’adoption, congé de paternité, congé parental d’éducation, congé de présence parentale et congé pour maladie d’un enfant)* bénéficieront de ce régime. En revanche, le montant de la prime est réduit et est calculé prorata temporis si le salarié a été absent pour un autre motif que les absences ci-avant mentionnées.

**2.1.3 – Modalités de versement de la prime**

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de décembre 2022 et au plus tard le 31 décembre 2022.

Il est enfin rappelé que cette prime exceptionnelle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS.

De même, elle est exonérée fiscalement et n’entrera donc pas dans le revenu imposable des bénéficiaires.

**2.4 – Principe de non-substitution**

La présente prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise. Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions.

**Article 3 – Prime de transport**

Au 1er janvier 2023, l’indemnité de transport est revalorisée de la façon suivante :

* Si la distance Domicile – Lieu de travail est supérieure ou égale à 2 kilomètres et inférieure à   
  8 kilomètres : forfait de **1,63 €** par jour travaillé ;
* Si la distance Domicile – Lieu de travail est supérieure ou égale à 8 kilomètres :

Distance Domicile-Lieu de travail x 2 x **0,110 €** dans la limite du plafond ;

* Le plafond de la prime de transport est revalorisé à hauteur de **6,55 €.**

**Article 4 – Mesures complémentaires**

Les primes sont revalorisées comme suit :

* **Prime d’équipe**

Les primes d’équipe sont revalorisées comme suit :

* Equipe du matin : 3,11€ revalorisée à **3,25€ ;**
* Equipe de l’après-midi : 4,51€ revalorisée à **4,71€.**
* **Prime du samedi**

Le montant de la prime du samedi est revalorisé à hauteur de l’enveloppe des augmentations générales de 4,5% soit **22,62 €** au 1er janvier 2023.

* **Prime de vacances**

**La prime de vacances** est revalorisée à **780,00 €.**

* **Les Tickets Restaurants**

Pour les sites de Saint-Lô et d’Alençon, les tickets restaurants à 8,50€ sont revalorisés à **8,85€.**

La part employeur de 60% est portée à 5,31€ et 3,54€ pour la part salariée.

* **Valeur du point**

La valeur du point est revalorisée à **7,42 €** au **1er mars 2023.**

* **Avenants à l’accord congés spécifiques de 2018**

Il est convenu de formaliser un avenant à l’Accord congés spécifiques de 2018 pour réviser le nombre de jours de congé enfant malade indemnisés par an et par salarié, de la façon suivante : les salariés assumant la charge d’au moins un enfant de moins de 16 ans, pourront bénéficier sur présentation d’un certificat médical, en cas de maladie ou accident de leur enfant, d’un congé rémunéré, dans la limite de 3 jours ouvrés par an, dont les modalités d’indemnisation sont déterminées comme suit :

* 2 jours indemnisés à 100%,
* 1 jour indemnisé à 50%,

Il est admis que les salariés ayant la charge d’au moins 3 enfants de moins de 16 ans pourront bénéficier d’un jour supplémentaire indemnisé à 50%.

* **Grille de rémunération brute mensuelle minimale de la société GSM**

La grille de rémunération brute mensuelle minimale de la société GSM est revalorisée de l’augmentation générale pour chaque coefficient. Elle est annexée au présent accord.

**Article 5 – Engagement de recrutements MOD**

Les parties prennent acte que cet engagement de l’accord d’entreprise sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, signé le 10/12/2021, n’a pas pu être intégralement respecté et que ceci ne résulte pas d’un manquement de l’employeur mais d’un contexte qui ne pouvait être anticipé.

Malgré les projections de volumes 2023 basses, il est convenu de :

* Reconduire les 21 embauches non réalisées sur le site de Mayenne
* Reconduire les 8 embauches non réalisées sur le site de Saint-Lô

Dès lors que les perspectives de volumes le permettent sur chaque site.

**Article 6 – Durée effective et organisation du temps de travail**

**6.1 – Organisation du temps de travail**

Les établissements de la SAS GSM sont régis par des accords collectifs prenant en compte la durée et l’organisation du temps de travail. Les partenaires n’entendent pas revenir sur les dispositions en vigueur au sein de l’entreprise et des établissements.

**6.2 – Journée de solidarité**

Les modalités d’accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l’avenant n°1 à l’accord sur la réduction et l’aménagement du temps de travail du 4 avril 2002, pour la SAS GSM.

**6.3 – Temps partiel**

Le nombre de salariés à temps partiel sur les sites de la SAS GSM s’élève à 25 personnes au 30 septembre 2022.

**Article 7 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les organisations syndicales ont reçu en ouverture de négociations, les documents afférant à :

* L’état des salaires des effectifs inscrits par sexe, coefficient et catégories socioprofessionnelles et par site, pour les cadres et non cadres,
* L’état effectif inscrit CDI par sexe, niveau et par site,
* L’état de travail à temps partiel par catégorie, sexe et par site.

Un accord collectif relatif à l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein du Groupe SEB a été conclu pour une durée déterminée de 4 ans de novembre 2018 à novembre 2022, le   
20 novembre 2018. Une négociation Groupe est en cours pour renouveler l’Accord actuellement en vigueur.

**Article 8 – Intéressement – Participation & Epargne Salariale**

Des Accords Groupe « Intéressement » et « Participation » ont été signés le 23 juin 2020 pour les années 2020, 2021 et 2022, ainsi qu’un accord « PERCO » signé le 11 octobre 2010.

**Article 9 – Travailleurs Handicapés**

Il est rappelé que la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés, a mis en place l’obligation pour tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, d’employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

A cet égard, les actions menées au cours de l’année 2022 par les établissements de la Société SAS GSM s’inscrivent dans le cadre de la Loi du 11 février 2005 telle que précitée, de la Loi 2018-771 du  
5 septembre 2018 et des décrets du 27 mai 2019, et témoignent d’une politique de la Direction en matière d’insertion et d’emploi des personnes handicapées.

Un accord Groupe relatif au handicap a été signé le 03 mars 2020 pour une durée de trois ans (accord agréé). Une négociation Groupe est en cours pour renouveler l’accord actuellement en vigueur jusqu’en mars 2023.

**Article 10 – Qualité de Vie et Conditions de Travail**

Le Groupe SEB a renouvelé son engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail de ses collaborateurs par le renouvellement d’un accord Groupe, signé le 23 Mai 2022.

**Article 11 – Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions des articles L.2232-12 et suivants du Code du Travail, le présent accord s’appliquera dès lors qu’il sera signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

**Article 12 –** **Formalités de dépôt et de publicité**

En application de l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

La Direction réalisera l’enregistrement du présent accord sur la base de données nationale publique, ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), en transmettant les éléments d’information prévus par la réglementation en vigueur, le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DREETS, et ce en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Il sera par ailleurs notifié au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes de Laval.

Fait à Mayenne, le 02/12/2022,

En 6 exemplaires originaux.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Direction** | **Pour la CFE-CGC** |
| **Pour la CFDT** | **Pour la CGT** |

**Annexe :** Grille de rémunération brute mensuelle minimale de la société GSM, applicable au 01/01/2023.