**SEB INTERNATIONAL SERVICE**

**\*\*\***

**Accord d’entreprise sur les salaires, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les travailleurs handicapés**

**Entre** :

La société SEB INTERNATIONAL SERVICE, Société par Actions Simplifiées au capital de 768 665 € dont le siège social est situé à Faucogney-et-la-Mer, 70310, Rue des Chars,

Ci-après désignée SIS,

Et représentée par le Président,

**D’une part**,

Et,

L’Organisation Syndicale CFDT, représentée par le Délégué Syndical

**D’autre part**,

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l’année 2023 (Art L 2242-5 à L 2242-14 du Code du Travail) et à l’issue des réunions du Mercredi 09 Novembre 2022 et du Vendredi 25 Novembre 2022 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 jusqu’au coefficient 305 inclus :**
  + Augmentation Générale des salaires :
    - **4,0 %** versé en Janvier 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023,
    - **0,5 %** versé en Septembre 2023 avec effet rétroactif au 1er septembre 2023.
  + Augmentations Individuelles :
    - **0,5 %** de la masse salariale intégrant l’enveloppe égalité professionnelle Homme/Femme.
  + Une dérive de **0,3%** pour la prime d’ancienneté
* **Pour le personnel Non-Cadre, coefficient à partir de 335 et plus :**
  + Augmentation Générale des salaires :
    - **3,5 %** versée en janvier 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023,
  + Augmentations Individuelles :
    - **1,5 %** de la masse salariale intégrant l’enveloppe égalité professionnelle Homme/Femme.
  + Une dérive de **0,3%** pour la prime d’ancienneté
* **Pour le personnel cadre :**
  + Une enveloppe de **4,5%** de la masse des salaires cadres consacrée à la révision individualisée des salaires intégrant l’enveloppe égalité professionnelle Homme/Femme.
  + Une enveloppe de **0,8**% de la masse des salaires cadres consacrée aux promotions, ajustements et rattrapage éventuels, intégrant l’égalité professionnelle Homme/Femme.

Compte tenu du contexte d’inflation exceptionnel sur l’année 2023, la Direction portera une attention particulière sur le niveau des augmentations individuelles des cadres dont les niveaux de rémunération sont les plus bas.

* + L’augmentation interviendra le 1er mars 2023.
* **Prime de vacances :**
  + La prime de vacances est portée à **780 Euros.**
* **Prime de transport :**
* Si 0 ≤ D < 2 T = 0
* Si 2 ≤ D < 8 T = 1,60 Euros / jour
* Si 8 ≤ D T\* = 2 X D X 0,109

*\*: limite maxi de T à 5.93 € par jour.*

* **Prime d’ancienneté :**
* Augmentation de la valeur du point à compter du 01/03/2023 : 7.40 € au lieu de 7.11 €
* **Prime de panier :**
* Au vu du contexte économique actuel, la prime de panier est exceptionnellement revalorisée à compter du 01/03/2023 : 4,60€ au lieu de 4,40€.
* **Médailles du travail :**
* 20 ans : 360 €
* 30 ans : 525 €
* 35 ans : 630 €
* 40 ans : 735 €
* **PERCO**

Conscient de l’importance grandissante pour l’ensemble des salariés du Groupe en France de se constituer une épargne retraite, les partenaires sociaux se sont accordés sur le maintien de l’accord Groupe relatif au PERCO et de l’abondement maximal à hauteur de **750 €** pour l’année 2023.

**Art. 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

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

**Article 3.1 – Organisation du temps de travail :**

La direction maintient les dispositions relatives à la durée et à l’organisation du temps de travail définie par l’accord d’entreprise sur l’aménagement du temps de travail en vigueur ainsi que ses avenants.

**Article 3.2 – Journée de solidarité :**

La journée de solidarité a été fixée d’un commun accord entre la direction et les membres du CSE, au Lundi 6 Juin 2022 – Cf. compte-rendu de réunion du CSE du 07 Décembre 2021.

**Article 4 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Compte tenu de la structure de ses effectifs et de la nature de l’activité de l’entreprise, la Direction indique que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l’objet d’une attention particulière comme en témoigne l’accord Groupe SEB signé avec les partenaires sociaux le 20/11/2018 pour la période 2018-2022.

Par ailleurs, conformément à l’entrée en vigueur de l’Index sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction s’engage à poursuivre ses efforts sur les années à venir en lien avec les indicateurs clés mesurés : écart de rémunération, répartition des augmentations salariales, retour de congé maternité, nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

**Article 5 – 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.

Cette obligation d’emploi peut être satisfaite, notamment, par :

* L’emploi direct de travailleurs handicapés
* Des mesures de maintien dans l’emploi telles que des aménagements de poste ou des actions de formation,
* La sous-traitance à des entreprises adaptées, du centre de distribution de travail à domicile ou au secteur protégé,
* L’accueil de stagiaires,
* L’application d’un accord collectif,
* Le versement d’une contribution à l’AGEFIPH

Aucune personne reconnue en situation de handicap n’a été employée au cours de l’année 2022 au sein de SEB INTERNATIONAL SERVICE sans compter les mi-temps thérapeutiques. Par ailleurs, la direction a eu recours à des CAT pour effectuer certaines tâches de conditionnement.

A cet égard, l’accord Groupe sur le Handicap ainsi que les actions menées par l’entreprise, s’inscrivent dans le cadre de la Loi du 11 février 2005 telle que précitée, et témoignent d’une politique de la Direction en matière d’insertion et d’emploi des personnes handicapées.

**Article 6 – Epargne salariale**

Les sommes issues de la participation et de l’intéressement ainsi que les versements volontaires peuvent être investis soit sur le Plan d’Epargne Groupe (PEG) – cf. Accord du 1/10/2002 et de ses avenants, soit sur le Plan d’Epargne Retraite Collectif (PERCO) – cf. Accord du 11/10/2010 et de ses avenants.

**Article 7 – Publication de l’accord**

Après sa signature, le présent accord sera déposé à la DREETS de Vesoul et au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Lure. Ce dépôt est effectué à la diligence de la Direction.

L’accord sera porté à la connaissance des salariés de SIS à travers les panneaux d’affichage et par email.

Fait à Faucogney-et-la-Mer, le 1er Décembre 2022,

En 5 exemplaires originaux.

**Pour la Direction Pour la CFDT**

**Président SIS Délégué syndical**