**PROGRAMME SOCIAL COLLECTIF**

**2022**

**SAS ETABLISSEMENT Lapalus & fils**

**PLAN**

1. SALAIRES & ACCESSOIRES

1. INDEMNISATION, MALADIE, ACCIDENT, MATERNITE

1. TEMPS DE TRAVAIL – CONGES

**TABLE DES MATIÈRES**

**PREAMBULE** 4

**A. SALAIRES &ACCESSOIRES** 5

1. REVISION DES SALAIRES 5

2. PRIME ANNUELLE 5

3. PRIME DE VACANCES ANNUELLE 5

4. PRIMES MEDAILLES 7

5. PRIMES EVENEMENTS FAMILIAUX 7

6. PRIMES DIVERSES 8

7. FRAIS PROFESSIONNELS 9

8. INDEMNITE D’ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL 9

**B. INDEMNISATION MALADIE, ACCIDENT, MATERNITÉ** 10

1-BENEFICIAIRES 10

2. DELAI DE CARENCE 10

3. INDEMNISATION 10

4. SUBROGATION 11

**C. TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES**

1. TEMPS DE TRAVAIL 12

2. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 13

3. CONGES ANCIENNETÉ 13

4. PLAN INDIVIDUEL EPARGNE CONGES - PIEC 14

**PREAMBULE**

Le présent PROGRAMME SOCIAL a pour objet de fixer l’ensemble du dispositif social spécifique à l’entreprise SAS ETABLISSEMENT LAPALUS ET FILS.

L’ensemble des dispositions prévues au présent programme sont soumis au CSE lors de la réunion du 29/04/2022.

Les parties signataires conviennent que seul l’ensemble du dispositif ci-après s’applique dans l’entreprise, en complément de la Législation sociale en vigueur ainsi que des notes de service d’organisation générale. Tel n’est donc pas le cas :

- des pratiques antérieures,

- des usages antérieurs,

- des accords atypiques conclus temporairement.

Le présent programme fait l’objet d’une information collective des salariés par voie d’affichage suite à la présentation aux membres du personnel.

Il rentrera en application le 1er mai 2022.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent programme social s’applique à l’ensemble du personnel salarié des ETABLISSEMENTS LAPALUS sans préjudice des rubriques spécifiques ou propres à chaque catégorie socio professionnelle.

**ARTICLE 2 : DUREE**

La présente décision s'appliquera à durée indéterminée à compter du 1er mai 2022.

La Direction s’engage toutefois à envisager d’éventuels ajustements au début du mois de septembre 2022 en cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, à fin juin 2022, par rapport à l'inflation prévue sur cette même période.

Fait à La Clayette, le 29 Avril 2022

Madame Elodie MAESTRACCI

Directrice Commerciale Régionale

1. **SALAIRES & ACCESSOIRES**
2. **REVISION DES SALAIRES**

* Les employés de niveau 1 à 4 et les agents de maîtrise de niveau 5, présents au 30 avril 2022, bénéficieront d’une augmentation en deux temps de leur salaire mensuel brut de base à hauteur de 1,3% au 1er mai 2022, et 1.3 % au 1er juillet 2022. Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois de mai 2022, avec effet rétroactif au 1er février 2022, ainsi que ceux du mois de juillet 2022, sur les salaires de base mensuels.
* La revalorisation des rémunérations du personnel AGENT DE MAITRISE de niveau 6 et CADRE pour l’année 2022 prendra un caractère individuel.

1. **PRIME ANNUELLE**

Règlement : 50% du salaire de base de mai, le 31 mai et le solde à fin novembre. L’ensemble de ces versements représente le salaire mensuel de base sur novembre sauf abattements pour absences tels que cités à l’article 3-7 de la CCN applicable à l’entreprise.

Période de référence : du 1er décembre de l’année N-1 au 30 novembre de l’année N.

Les conditions d’attribution de la prime annuelle sont :

* 1 an d’ancienneté au moment du versement, l’ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l’article 3-16 de la présente convention collective.
* Etre titulaire d’un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Toutefois dans certaines conditions fixées par l’article 3-7-2, la prime sera versée au prorata temporis.

1. **PRIME DE VACANCES**

Une prime de vacances payable fin juin est attribuée à tous les salariés, cadre ou non cadre, pouvant justifier d’au moins 12 mois d’ancienneté continue dans l’établissement au 30 juin de chaque année et présent dans l’effectif de l’entreprise à la date de versement.

Aucun versement au prorata temporis ne sera effectué en cas de départ du salarié avant le 30 juin, quelle que soit la cause de la rupture de son contrat de travail.

Période de référence : 1er juillet A-1 au 30 juin A.

Le montant de cette prime est fixé forfaitairement à

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté au 30/06/N** | **Montant de la prime** |
| De 1an à 2 ans | 155 € |
| De 2 ans à 4 ans | 450 € |
| De 4 ans à 10 ans | 458 € |
| De 11 ans à 15 ans | 550 € |
| * A 15 ans | 610 € |

Pour les salariés à temps partiel à la date du versement, le calcul sera réalisé au prorata de l’horaire contractuel du mois de mai.

Pour tous les salariés, la prime sera calculée au prorata du temps de présence dans l’entreprise sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement de la prime.

Dans ce cadre, sont assimilées à du temps de présence les absences pour les raisons suivantes :

* Congés payés
* Congés conventionnels pour évènements familiaux
* Jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail (JRTT)
* Utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps ou par des dispositifs PIEC
* Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle
* Congé maternité, paternité ou adoption
* Formation effectuée à la demande de l’employeur ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice,
* Repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud’homal

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365ème par jour d’absence.

Il est rappelé que la prime de vacances n’est pas prise en compte pour le calcul de la prime annuelle.

1. **PRIMES MEDAILLES**
2. ***MEDAILLES D’HONNEUR DU TRAVAIL***

Ces gratifications seront versées sous condition d’une durée d’ancienneté dans le groupe d’au moins 50% de la durée d’emploi requise pour l’obtention de la médaille.

|  |  |
| --- | --- |
| **MEDAILLES** | **GRATIFICATION** |
| **ARGENT (20 ans)** | **750€** |
| **VERMEIL (30 ans)** | **860€** |
| **OR (35 ans)** | **1060€** |
| **GRAND OR (40 ans)** | **1220€** |

Le versement sera effectué sur le salaire.

Une remise des médailles sera effectuée une fois par an.

1. ***MEDAILLES ANIA***

20 ans d’ancienneté dans l’industrie alimentaire : **475€**

30 ans d’ancienneté dans l’industrie alimentaire : **580€**

Cette prime est soumise à charges sociales et donc versée sur le salaire. Elle est soumise à la même condition d’ancienneté que ci-dessus au point A.

1. **PRIMES EVENEMENTS FAMILIAUX**

* Prime Mariage ou PACS : **250 €**
* Prime Naissance ou Adoption : **220 €**
* Secours Décès d’un salarié, d’un enfant ou du conjoint : **670 €**

1. **PRIMES DIVERSES**
2. ***PRIMES QUALITATIVE***

* Substitution des primes **FROID**, chargement et cariste par une prime dite « **de remplacement**» égale à la différence de salaire entre le remplaçant et le remplacé, calculée au prorata-temporis et versée dans le cas seulement d’un remplacement pour la totalité des fonctions du remplacé.
* **Prime d’astreinte** de **28.11€** versée sur le mois au cas où le salarié serait amené à revenir de congés du fait d’un surcroît d’activité imprévu.

1. ***PRIMES DE FONCTION***

* **Prime de fonction chargeur et cariste …………………………… 100 €**
* **Prime de fonction de jour préparateur frais surgelés et prime de fonction de nuit préparateur frais fusionnées au du 1er avril 2020 sont commuées en Prime de fonction FROID au 1° mai 2022 ……………110€**
* **Prime d’astreinte nuit/jour** …………………………………………… **66.84 €**

1. ***PRIMES DE QUALITE***

Versée aux chauffeurs livreurs trimestriellement pour un montant de **300.00€ bruts** sous 2 conditions cumulées :

- 90 € au titre de la qualité du travail : entretien du véhicule, satisfaction client, reprise marchandises et emballages …

- 210 € au titre de la sinistralité avec les minorations suivantes :

* Moins 70€ en cas d’accident responsable ou une absence de constat (hors casse rétroviseurs)
* Moins 30€ en cas d’accident à tort partagé (hors casse rétroviseurs)

Une minoration sera effectuée au 1/365ème par jour d’absence

1. ***PRIMES DE TRANSPORT***

Une prime mensuelle de transport est allouée aux salariés, à l’exclusion des bénéficiaires d’un abonnement de transport en commun et des salariés pour lesquels le transport est assuré par l’entreprise (voiture de fonction ou de société).

Le montant de la prime est proratisé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par le collaborateur par rapport au nombre de jours ouvrés dans le mois considéré.

**Le calcul du montant mensuel de l’indemnité est calculé comme suit en fonction de la distance Domicile/Travail :**

**INFERIEUR A 5KM ==> 1,16€ PAR JOUR**

**DE 6 A 10 KM ==> 1,43€ PAR JOUR**

**DE 11 A 20 KM ==> 1,54€ PAR JOUR**

**SUPERIEUR A 20KM ==> 2,02€ PAR JOUR**

1. **FRAIS PROFESSIONNELS**

Les frais professionnels sont liés au déplacement des salariés pour une raison professionnelle

* + frais de repas non cadre : **18.40€ par jour**
  + prime de panier de nuit pour les horaires en continu : **6 €**

Les frais professionnels sont liés au déplacement des salariés pour une raison professionnelle

1. **INDEMNITE D’ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL**

Une indemnité forfaitaire de 8 € bruts par mois représentative des frais d’entretien des tenues de travail est versée aux salariés soumis à l’obligation de porter une tenue de travail fournie par l’entreprise ou des vêtements de travail signés « Carrefour » concourants à la démarche commerciale de l’entreprise, lors de l’exécution de leur contrat de travail.

Cette indemnité est versée sur 12 mois. Toutefois, toute absence supérieure à 1 mois calendaire conduira à suspendre le versement de l’indemnité pour une durée égale à l’absence du salarié concerné.

Le bénéfice de cette indemnisation sera perdu si l’entretien des tenues de travail des salariés venait à être intégralement pris en charge par la société ou si le salarié n’était plus astreint au port d’une tenue.

1. **INDEMNISATION MALADIE, ACCIDENT, MATERNITÉ**
2. **BENEFICIAIRES**

Tout salarié ayant un an d’ancienneté au jour de l’arrêt et après un délai de carence de 7 jours pour les employés et agent de maîtrise, dès le 1er jour pour les cadres.

1. **DELAI DE CARENCE**

Le délai de carence de 7 jours ne s’applique pas :

* En cas d’hospitalisation ainsi qu’en cas d’arrêt de travail précédent ou suivant immédiatement une hospitalisation ***(Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit à l’hôpital précédée et/ou suivie d’un arrêt de travail.)***
* En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois
* En cas d’accident de travail ou de maladie professionnelle

1. **INDEMNISATION**

Article 7-4 de la CCN

L’employeur complètera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes prévues par l’article 3-5 de la Convention Collective, la valeur des prestations en espèce correspondants aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versés à eux par la sécurité sociale, tout régime de prévoyance auquel participe l’employeur, ou par les responsables d’un accident ou par leurs assurances.

Art. 7-4 de la CCN. Pour le calcul des indemnités dues au titre d’un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l’intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d’indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l’ancienneté de l’intéressé lui donne droit.

L’ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s’apprécie au 1er jour d’absence.

1. **SUBROGATION**

La Subrogation dans le paiement des indemnités journalières de la sécurité sociale est un dispositif permettant d’assurer le maintien du revenu des salariés en situation, dûment justifiée, de maladie, maternité des cadres, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s’engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d’une part, de décharger les salariés d’une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et, d’autre part, de supprimer l’impact des retards de paiement par la Sécurité Sociale.

Le système de subrogation concerne les salariés des Ets LAPALUS titulaires d’un CDD ou d’un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

* Dès lors qu’ils sont indemnisés par la Sécurité Sociale ;
* Dès lors qu’ils bénéficient d’un complément de salaire « employeur» tel qu’il est à minima prévu par l’avenant n°33 du 21/04/2010 de la Convention Collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire,

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n’a plus droit au complément employeur.

Les salariés de l’entreprise bénéficieront de la subrogation à compter du 1er juin 2019 pour les arrêts initiaux postérieurs à cette date.

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

1. **TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES**
2. **TEMPS DE TRAVAIL**

A compter du 1er février 2000, la durée collective de l’entreprise ETABLISSEMENTS LAPALUS ET FILS est passée à 35 heures (travail effectif).

Il conviendra de différencier le temps de travail effectif et le temps de présence.

LES PAUSES

Le temps de présence s’entend pauses comprises représentant 5% du temps de travail effectif. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque service. A défaut d’entente sur ce point, tout travail consécutif d’au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5ème heure.

Pour les chauffeurs-livreurs, il est prévu que tout conducteur doit observer après 4h30 de conduite une interruption d’au moins 45 mn avant de conduite à nouveau.

AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL EFFECTIF

* personnel de statut employé

Le personnel employé effectue 36 h 45 mn de temps de présence réparti sur la semaine sous la forme d’horaires individualisés.

* personnel AM / cadres

Le personnel A.M / cadres effectuera 39 heures de présence dont 2 heures de pauses et 1 jour de RTT par mois. Le calcul de la durée annuelle de référence au sein de l’entreprise est défini selon la méthode suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| Jours calendaires | 365 |
| Jours de repos légaux | 52 |
| Jours de repos conventionnels | 47 |
| Congés annuels | 30 |
| Jours fériés chômés | 7 |
| **Total des jours non travaillés** | **136** |
| **Total des jours travaillés** | **229** |
| Horaire annuel (pauses comprises) | 1694,60 |
| Horaire annuel base 39 heures : | 1786,20 |

Ecart : 91,60 / 7,8 = 12 jours.

Les jours de RTT acquis peuvent être pris à la journée ou à la demi-journée, du lundi au vendredi.

TRAVAIL DE NUIT

Cf. note de service en ANNEXE 1

1. **COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

Le CET est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés non rémunérés : congé parental, congé sabbatique, congé pour création d’entreprise ;

Possibilité de déposer les heures de repos compensateur dans le CET par tranche de 7h et dans la limite de 14h/an. (Sous réserve de la signature d’un nouvel accord CET prévoyant des nouvelles modalités).

*Un abondement d’un jour est prévu pour les salariés qui placent dans le CET au titre de l’année N les jours de congés ancienneté acquis au titre de cette année N.*

1. **CONGES ANCIENNETÉ**

Un congé supplémentaire d’ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes :

* 2 jours après 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
* 3 jours après 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
* 4 jours après 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

1. **PLAN INDIVIDUEL EPARGNE CONGES - PIEC**

Le plan individuel d’épargne congés (PIEC) consiste en l’octroi de jours de congé supplémentaires en fonction du niveau de présentéisme constaté quel que soit le statut.

* + - 2 jours si 0 absences
    - 1. 5 jour si la durée de l’absence est inférieure ou égale 8 jours
    - 0 jour si la durée de l’absence est supérieure à 8 jours

Les règles d’attribution sont les suivantes :

* être présent sur une année civile pleine
* période de référence : année civile
* acquisition au 31/01 de l’année N+1 si aucune absence sur l’année N

Sont prises en compte toutes les absences sauf :

* Exercice du mandat de représentant du personnel,
* Congés Payés de toute nature (Ancienneté, fractionnement, évènements familiaux…)
* Maternité
* Participation au stage de formation organisé par l’entreprise
* Accident du travail

ANNEXE 1 : TRAVAIL DE NUIT

NOTE DE SERVICE

En raison des nécessités de chargement pour un départ des camions à partir de 5h du matin, les ETS LAPALUS ont mis en place le travail de nuit conformément à l’article 5-12 de la CCN des commerces de gros et de détail alimentaire qui réglemente et définit ce régime notamment quant aux majorations dues à ce titre.

La loi du 9 mai 2001 a redéfinit le travailleur de nuit et indiqué qu’il s’agit du salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon ses horaires de travail habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21heures et 6 heures.

Contreparties sous forme de repos compensateur

Au-delà des majorations de salaire conventionnelles déjà mises en œuvre, il leur sera accordé un repos compensateur de 3 minutes par heure de nuit effectuée.

Ce repos compensateur sera applicable à compter du 1er avril 2003 avec effet rétroactif au 13 mai 2002.

Modalités de prise de repos

Ce repos pourra être pris, à condition d’avoir cumulé 7 heures, en journée seulement, dans les 6 mois qui suivent leur acquisition et après accord de l’employeur.

Temps de pause

Le temps de pause conventionnel sera pris à partir de la 4ème heure de travail.

Ces nouvelles mesures persisteront jusqu’à la négociation d’un accord de branche si celui-ci est plus favorable.

Fait à LAPALUS, le 26 février 2003.

LA DIRECTION