**LONGCHAMP SAS**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**PORTANT SUR LES SALAIRES POUR L'ANNEE 2022**

**Entre :**

**La société** **LONGCHAMP SAS**, représentée par **Monsieur xxxx** en qualité de **Directeur des Ressources Humaines Groupe**

**D’une part,**

**Et**

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

L’organisation syndicale représentative **FO**, représentée par **Madame xxxx**, en sa qualité de **déléguée syndicale FO**, et,

L’organisation syndicale représentative **CFDT**, représentée par **Madame xxxxx**, en sa **qualité de déléguée syndicale CFDT**

**D’autre part.**

**PREAMBULE / CONTEXTE**

En préambule, la Société rappelle le contexte économique de l’entreprise et son impact sur ces négociations notamment au regard des mesures salariales.

Fortement impacté par les conséquences de la crise sanitaire, le chiffre d’affaires 2021 de la Marque reste très en dessous de l’année 2019 (avant crise sanitaire du Covid-19) à -26%.

Les prévisions de chiffre d’affaires ne permettent pas d’envisager le retour à l’équilibre avant 2023.

En outre, le retour à une activité bénéficiaire ne semble pas réalisable à court terme au regard des éléments conjoncturels :

* Les principales Organisations Internationales en relation avec le Voyage (IATA, Airport Council International,...) ne prévoient pas un retour des flux passagers au niveau de 2019 avant 2024. Or ceux-ci, représentent près de 40% de l’activité de la Société.
  + - * La crise économique mondiale affecte le pouvoir d’achat de ses clients et des clients finaux de la marque ;

La Direction prévoit une baisse de chiffre d’affaires pour l’année 2022 de 9.5% en comparaison à 2019. La progression du chiffre d’affaires en 2022 ne permettra pas le retour à l’équilibre.

C’est dans ce contexte économique qui demeure fragile que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) portant sur les salaires pour l’année 2022 ont eu lieu.

Les organisations syndicales représentatives FO et CFDT et les représentants de la Direction de la société SAS LONGCHAMP se sont réunis à deux reprises :

* Le 3 février 2022 : 1ère réunion de négociation annuelle,
* Le 9 février 2022 : 2nd réunion de négociation annuelle.

A l’issue de ces négociations annuelles obligatoires prévues en application des dispositions de l’article L. 2242-1 et suivants du code du travail, les parties ont conclu le présent accord.

Les parties ont entendu rechercher des solutions préservant l’intérêt et les droits des collaborateurs et tenant compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques et financières de l’entreprise.

**ARTICLE I : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la société SAS LONGCHAMP.

**ARTICLE II : MESURES SALARIALES**

Les salaires des collaborateurs de la société LONGCHAMP SAS seront revus par application des différents mécanismes de revalorisation existants dans l’entreprise dans le cadre d’une enveloppe budgétaire de 2.50 % de la masse salariale.

Les augmentations individuelles seront effectives sur le bulletin de salaire de mars 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

1 – POPULATION SIEGE ET CADRE INDUSTRIE

A compter du 1er janvier 2022, il est prévu pour les effectifs basés à Paris et pour les effectifs cadre des sites industriels :

* Une enveloppe de 2 % de la masse salariale destinée à des mesures salariales individuelles visant à récompenser le mérite,
* Une enveloppe de 0,5 % de la masse salariale destinée à accompagner les promotions d’emploi et à résorber les écarts les plus importants avec le marché de l’emploi.

2 – POPULATION ETAM INDUSTRIE

A compter du 1er janvier 2022, il est prévu pour les effectifs ETAM des sites industriels :

* Une enveloppe de 1,6 % de la masse salariale destinée à des mesures salariales individuelles visant à récompenser le mérite,
* Une enveloppe de 0,4 % de la masse salariale destinée aux revalorisations de salaire par l’ancienneté conformément au dispositif applicable dans l’entreprise,
* Une enveloppe de 0,5 % de la masse salariale destinée à accompagner les promotions d’emploi et à résorber les écarts les plus importants avec le marché de l’emploi.

3 – POPULATION OUVRIERE INDUSTRIE

A compter du 1er janvier 2022, il est prévu pour les effectifs ouvrier des sites industriels :

* Une augmentation générale de 1,6% des salaires par revalorisation de la grille des salaires OS, OQ, OHQ et des primes de mars et d’octobre,
* Une enveloppe de 0.4 % de la masse salariale destinée à des mesures salariales individuelles visant à récompenser le mérite,
* Une enveloppe de 0,5 % de la masse salariale destinée aux revalorisations de salaire par l’ancienneté conformément au dispositif applicable dans l’entreprise,

*A - Grille des salaires – ateliers*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **2021** | 151,66 h | **2022** | 151,66 h | % augmentation |
|  | OS1 | 10,57 € | 1 603,18 € | 10,74 € | 1 628,83 € | 1,6% |
|  | OS2 | 10,70 € | 1 622,54 € | 10,87 € | 1 648,50 € | 1,6% |
|  | OS3 | 10,82 € | 1 640,28 € | 10,99 € | 1 666,52 € | 1,6% |
|  | OS4 | 10,94 € | 1 659,63 € | 11,12 € | 1 686,18 € | 1,6% |
|  | OS5 | 11,03 € | 1 672,55 € | 11,21 € | 1 699,31 € | 1,6% |
|  | OQ | 11,12 € | 1 686,25 € | 11,30 € | 1 713,23 € | 1,6% |
|  | OQ1 | 11,20 € | 1 698,75 € | 11,38 € | 1 725,93 € | 1,6% |
|  | OQ2 | 11,30 € | 1 713,27 € | 11,48 € | 1 740,68 € | 1,6% |
|  | OQ3 | 11,41 € | 1 731,00 € | 11,59 € | 1 758,70 € | 1,6% |
|  | OQ4 | 11,55 € | 1 751,98 € | 11,73 € | 1 780,01 € | 1,6% |
|  | OQ5 | 11,66 € | 1 768,09 € | 11,85 € | 1 796,38 € | 1,6% |
|  | OHQ | 12,01 € | 1 820,93 € | 12,20 € | 1 850,06 € | 1,6% |
|  | OHQ1 | 12,22 € | 1 853,18 € | 12,42 € | 1 882,83 € | 1,6% |
|  | OHQ2 | 12,46 € | 1 890,29 € | 12,66 € | 1 920,53 € | 1,6% |
|  | OHQ3 | 12,67 € | 1 920,92 € | 12,87 € | 1 951,65 € | 1,6% |

*B – Prime de mars & d’octobre - ateliers*

Il est rappelé que :

* la prime d’octobre, pour toutes les catégories (de OS1 à OHQ3 inclus) représente ½ mois de salaire de base pour 100% de présence. Elle est calculée au prorata exact du temps de présence.
* la prime de mars représente ½ mois de salaire pour 100% de présence. Elle est calculée au prorata du temps de présence selon un barème spécifique (par paliers).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **2022** | | | **Présence** |
| OS1 | | 814,42 € | | | 100% |
| OS2 | | 824,25 € | | | 100% |
| OS3 | | 833,26 € | | | 100% |
| OS4 | | 843,09 € | | | 100% |
| OS5 | | 849,66 € | | | 100% |
| OQ | | 856,62 € | | | 100% |
| OQ1 | | 862,97 € | | | 100% |
| OQ2 | | 870,34 € | | | 100% |
| OQ3 | | 879,35 € | | | 100% |
| OQ4 | | 890,01 € | | | 100% |
| OQ5 | | 898,19 € | | | 100% |
| OHQ | | 925,03 € | | | 100% |
| OHQ1 | | 941,42 € | | | 100% |
| OHQ2 | | 960,27 € | | | 100% |
| OHQ3 | | 975,83 € | | | 100% |
|  |  | | |  | |
| **Barème de proratisation – Prime de Mars** | | | | | |
| **% de présence** | | | **% de la prime** | | |
| 0 à 19,99 % | | | 0 % | | |
| 20 à 49,99 % | | | 20 % | | |
| 50 à 59,99 % | | | 30 % | | |
| 60 à 69,99 % | | | 50 % | | |
| 70 à 79,99 % | | | 60 % | | |
| 80 à 94,99 % | | | 80 % | | |
| 95 à 99,99 % | | | 90 % | | |
| 100 % | | | 100 % | | |

Dans l’hypothèse d’une entrée ou d’une sortie d’un collaborateur sur la période de référence, la prime est proratisée selon le temps de présence effectif réalisé au cours de cette période.

**ARTICLE III : DATE ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2022, pour une durée déterminée d’une année.

**ARTICLE IV : DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues à l’article D 2231-2 du code du travail, c’est à dire en deux exemplaires à la Direction départementale du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de prud’hommes compétent.

Le dépôt du présent accord s’effectuera après sa notification à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

L'accord sera affiché sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à SEGRE

Le 9 février 2022

**xxxx**

Déléguée Syndicale CFDT

**xxxx**

Déléguée Syndicale FO

**xxxx**

La Direction