**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE,**

**L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ET LA VALEUR AJOUTEE AU TITRE DE L’ANNEE 2023**

ENTRE :

**Lefebvre Dalloz Compétences**, SASU au capital de 1 000 000 euros, inscrite au R.C.S., sous le numéro 479 163 131, dont le siège social est situé 10, Place des Vosges, Tour Lefebvre Dalloz, 92400 Courbevoie, représentée par Madame X, agissant en qualité de Directrice des Relations Humaines, et Monsieur X, agissant en qualité de Directeur des Relations sociales d’une part,

ET :

**Les organisations syndicales représentatives des salariés :**

* le Snepl-CFTC, représenté par Madame Sylvie LEVASSOR, déléguée syndicale,
* le Synafor-CFDT, représenté par Monsieur Franck ROGER, délégué syndical,

d’autre part,

Table des matières

[PREAMBULE 3](#_Toc122424327)

[ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD 3](#_Toc122424328)

[ARTICLE 2 : MESURES COLLECTIVES 3](#_Toc122424329)

[ARTICLE 2-1 : Augmentation générale des salaires 3](#_Toc122424330)

[ARTICLE 2-2 : Garantie d’un salaire minimum « salaire plancher » 4](#_Toc122424331)

[ARTICLE 2-3 : Prime de Partage de la Valeur (PPV) 4](#_Toc122424332)

[ARTICLE 3 : MESURES INDIVIDUELLES 5](#_Toc122424333)

[ARTICLE 3-1 : Augmentations individuelles et primes 5](#_Toc122424334)

[ARTICLE 3-2 : Budget spécifique de « rééquilibrage » des rémunérations en lien avec l’évolution du modèle Lefebvre Dalloz Compétences (LDC) 5](#_Toc122424335)

[ARTICLE 3-3 : Actionnariat salarié 5](#_Toc122424336)

[ARTICLE 3-4 : Forfait mobilité durable 5](#_Toc122424337)

[ARTICLE 4 : PROJETS 6](#_Toc122424338)

[ARTICLE 4-1 : Structure de rémunération des commerciaux 6](#_Toc122424339)

[ARTICLE 4-2 : Modification de l’assiette de calcul de la mutuelle 7](#_Toc122424340)

[ARTICLE 5 : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES 7](#_Toc122424341)

[ARTICLE 5-1 : Titres restaurant 7](#_Toc122424342)

[ARTICLE 5-2 : Restaurant Inter Entreprises (RIE) 7](#_Toc122424343)

[ARTICLE 6 : MODALITES DE DEPOT DE L’ACCORD 7](#_Toc122424344)

[**ARTICLE 6-1 : Entrée en vigueur, durée et portée de l’accord** 7](#_Toc122424345)

[**ARTICLE 6-2 : Publicité de l’accord** 8](#_Toc122424346)

PREAMBULE

Considérant la situation économique exceptionnelle en France, les parties au présent accord ont décidé d’ouvrir, de façon anticipée, au mois de novembre 2022, la négociation annuelle pour l’année 2023 portant sur les rémunérations, la durée effective du travail et le partage de la valeur ajoutée, conformément aux articles L2242-1 et suivants du code du travail.

Elles se sont réunies lors des 3 réunions : les 9 novembre, 25 novembre et 2 décembre 2022.

Cet accord fait donc suite aux échanges et compromis réciproques trouvés lors de ces discussions. Les membres du Comité Social et Economique de la société ont été informés des mesures envisagées par cet accord et ont pu formuler leurs recommandations notamment via la présence de membres du CSE lors des réunions.

Cet accord a été conclu avec la volonté de reconnaître l’engagement des collaborateurs de l’entreprise sur l’année 2022, dans une conjoncture économique inédite depuis 1984.

Les mesures conclues dans le présent accord s’inscrivent aussi dans le projet de développement du Groupe (‘Augmented Growth’) lancé fin 2018 dont l’un des 3 piliers est l’Expérience Collaborateur.

En synthèse, cette négociation a abouti, au global, pour l’année 2023, à la fixation d’un budget d’augmentation des rémunérations (directes et indirectes) de 5,9% de la masse salariale de la société. A ce montant viendra s’ajouter l’abondement qui serait perçu par les salariés au titre de la mise en œuvre d’un actionnariat salarié courant 2023, basé sur le volontariat et estimé à environ 1% de la masse salariale.

# ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord a vocation à s’appliquer aux salariés de Lefebvre Dalloz Compétences quel que soit leur établissement et leur statut.

# ARTICLE 2 : MESURES COLLECTIVES

## ARTICLE 2-1 : Augmentation générale des salaires

Afin de tenir compte de la conjoncture économique inédite depuis 1984, les parties sont convenues d’une augmentation générale des salaires de 3,45% (sur le total du salaire fixe + variable) au 1er janvier 2023 :

* Le salaire fixe s’entend comme le salaire de base brut annuel hors primes ;
* La rémunération variable s’entend comme la rémunération versée en complément du salaire de base et qui varie en fonction de la performance du salarié.

Sont concernés par cette mesure les salariés en CDI présents dans l’entreprise au 1er juin 2022.

Une seconde augmentation générale des salaires de 1% (sur le total du salaire fixe + variable) aura lieu au 1er juillet 2023. Sont concernés par cette mesure les salariés en CDI présents dans l’entreprise au 1er janvier 2023.

## ARTICLE 2-2 : Garantie d’un salaire minimum « salaire plancher »

Le salaire minimum dans l’entreprise, comprenant la partie fixe et variable du salaire sur une base temps plein, précédemment fixé à 29 000€ bruts par an passera à 30 000€ bruts par an, soit l’équivalent de 1,5 SMIC, au 1er janvier 2022.

Cela représente une augmentation de 3,45% du salaire plancher.

Cette garantie de salaire minimum s’applique à tous les salariés de la société quels que soient leur ancienneté et leur contrat dans l’entreprise (à l’exclusion des contrats d’apprentissage et de professionnalisation).

Cette augmentation s‘appliquera sur la rémunération globale (fixe + variable) ; elle doit être l’occasion, le cas échéant, d’ajuster la structure de rémunération (fixe versus variable) si un écart par rapport aux pratiques de l‘entreprise sur la fonction était constaté.

Cette augmentation prendra effet au 1er janvier 2023.

Elle s’appliquera également à tous les recrutements à compter du 1er janvier 2023.

A la fin de l’année 2023, le service paie s’assurera, pour les populations commerciales notamment, que ce salaire plancher a bien été atteint et si ce n’est pas le cas, un complément de rémunération exceptionnel sera versé en janvier 2024 pour garantir ce salaire plancher.

## ARTICLE 2-3 : Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Face à la situation exceptionnelle de l’inflation, les parties sont convenues du versement d’une prime de partage de la valeur (PPV) dans l’entreprise dans le cadre fixé par la loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Une prime de partage de la valeur sera versée à tous les salariés présents au moment du versement en CDI, CDD, dont la rémunération (fixe et variable) sur 12 mois glissants est inférieure au montant de 3 fois le SMIC annuel brut, étant précisé que cette limite est ajustée en fonction de la durée du travail, dans les conditions suivantes :

* Une prime d’un montant de 500€ nets : pour les salariés dont l’ancienneté est supérieure à 6 mois à la date de versement de la prime ;
* Une prime d’un montant de 150€ nets : pour les salariés dont l’ancienneté est inférieure ou égale à 6 mois à la date de versement de la prime.

Cette prime exceptionnelle s’ajoute à la rémunération habituelle des salariés concernés.

# ARTICLE 3 : MESURES INDIVIDUELLES

## ARTICLE 3-1 : Augmentations individuelles et primes

En complément de la mesure d’augmentation générale des salaires prévue au présent accord, une enveloppe représentant un budget de 0,5% de la masse salariale sera consacrée à des augmentations individuelles et primes.

L’objectif de cette mesure est de récompenser l’engagement de salariés ayant fourni une contribution exceptionnelle ou étant promus ou ayant vu le périmètre de leurs missions et responsabilités étendu.

Ces revalorisations individuelles feront l’objet d’une double validation (Manager et Relations Humaines).

A cette occasion, la Direction des Relations Humaines portera une attention particulière aux différences éventuelles de salaires entre les femmes et les hommes à poste et expérience identiques ainsi qu’entre salariés ayant des postes équivalents, à statut et ancienneté similaires.

## ARTICLE 3-2 : Budget spécifique de « rééquilibrage » des rémunérations en lien avec l’évolution du modèle Lefebvre Dalloz Compétences (LDC)

Un budget de rééquilibrage des rémunérations en lien avec l’évolution du modèle Lefebvre Dalloz Compétences d’une valeur de 0,2% de la masse salariale est alloué afin d’attribuer des augmentations individuelles et primes à certains collaborateurs non bénéficiaires d’une promotion.

## ARTICLE 3-3 : Actionnariat salarié

Un dispositif d’actionnariat salarié, avec abondement, est mis en place afin d’associer les collaborateurs aux résultats et à la réussite de l’entreprise.

L’actionnariat salarié est ouvert à tous les salariés de l’entreprise, sous réserve d’une condition d’ancienneté de 3 mois.

L’abondement de l’entreprise sera de 1000€ à partir de 1000€ d’actions achetées puis de 50% supplémentaire du montant d’achat d’action et cela jusqu’à 1500€ pour 2000€ d’actions achetées (plafond d’achat d’actions).

Les autres modalités de fonctionnement de ce dispositif seront présentées aux salariés concomitamment à la campagne de l’épargne salariale prévue en avril, mai 2023.

## ARTICLE 3-4 : Forfait mobilité durable

Afin d’encourager, de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, dans le cadre de la démarche RSE de l’entreprise, les parties au présent accord sont convenues de la mise en place d’un forfait mobilité durable pour l’année 2023.

* **« Pack sécurité »**

Ce forfait mobilité durable se matérialise par un « pack sécurité », dont le montant peut aller jusqu’à 100€ par salarié pour l’année 2023.

Ce pack sécurité se compose :

* D’un crédit de maintenance pour la réparation de vélo ou de trottinette sur site, sur présentation des factures du réparateur, dans la limite d’une réparation / maintenance par an plafonnée à 50€ ;
* D’un crédit équipement de sécurité, sur présentation des factures (casque, gilet fluorescent, lumière), conditionné à la réalisation du trajet domicile-travail à vélo ou en trottinette au moins une fois par semaine, sur attestation d’un « usage régulier ». Ce crédit est plafonné à 50€.
* **Prise en charge de l’abonnement Vélib**

En outre, dans le cadre du forfait mobilité durable, il est convenu entre les parties que les salariés auront la possibilité d’obtenir un remboursement Vélib à hauteur de 100€ pour l’année 2023 par salarié pour se rendre sur site.

Cette prise en charge Vélib sera cumulable avec le remboursement du Pass Navigo (à hauteur de 50%), à la condition de ne pas utiliser le forfait mobilité durable (dit « pack sécurité ») décrit ci-dessus.

Cette mesure est également valable pour les salariés basés à Lyon et à Lille.

# ARTICLE 4 : PROJETS

## ARTICLE 4-1 : Structure de rémunération des commerciaux

Afin de sécuriser la rémunération des commerciaux, les parties sont convenues d’offrir la possibilité aux salariés concernés de diminuer à 30% la part variable de leur rémunération pour augmenter la part fixe à 70%.

Sont concernés par cette mesure :

* Les commerciaux dont les contrats sont en cours : une rencontre pourra être organisée avec la DRH, à la demande du salarié, afin d’analyser cette possibilité ;
* Les nouvelles recrues : pour lesquelles les contrats de travail respecteront cette structure de rémunération fixe / variable.

Cette mesure s’inscrit dans la continuité des mesures initiées lors de la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022.

En outre, toujours dans l’objectif de sécuriser la rémunération des commerciaux, il est convenu que la part variable de la rémunération versée ne pourra pas être inférieure à 10% de la rémunération globale.

Par ailleurs, à la suite de la fusion des 5 organismes de formation 2021 dans la société Lefebvre Dalloz Compétence en janvier 2022, il est convenu que la DRH et la direction de la filière ventes poursuivent leur travail de rapprochement des montants de variable afin de créer un système de rémunération équitable et performant, de façon pluri annuelle.

## ARTICLE 4-2 : Modification de l’assiette de calcul de la mutuelle

Dans un objectif d’harmonisation du calcul de la mutuelle, il est convenu d’appliquer, conformément aux pratiques du marché, un taux unique de cotisation mutuelle assis sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), pour tous les salariés, quel que soit le niveau de salaire.

Ce dispositif est « 100% gagnant » :

* En cas de diminution de la cotisation : le salaire net du salarié sera augmenté ;
* En d’augmentation de la cotisation : le surcoût sera intégré dans le salaire net du salarié, représentant ainsi un grain de salaire à moyen terme.

# ARTICLE 5 : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

## ARTICLE 5-1 : Titres restaurant

Selon les dispositions légales en vigueur au 1er janvier 2023, le montant unitaire des titres restaurant sera réévalué au sein de la société jusqu’au plafond de l’exonération de charges pour l’employeur.

La part salariale est de 40% soit 4,33€ par titre et la part patronale est de 60 % soit 6,50€ par titre.

Cette modalité s’appliquera à l’ensemble des collaborateurs utilisateurs.

## ARTICLE 5-2 : Restaurant Inter Entreprises (RIE)

Afin de favoriser le lien social et d’améliorer l’expérience collaborateur, les parties sont convenues d’une augmentation de la prise en charge de l’employeur au RIE d’AKORA afin que le coût du repas soit inférieur à 5€. Etant précisé que le déjeuner au RIE entrainera la déduction d’un titre restaurant.

ARTICLE 6 : MODALITES DE DEPOT DE L’ACCORD

**ARTICLE 6-1 : Entrée en vigueur, durée et portée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre de la négociation obligatoire de l’année 2023 (exercice fiscal 2023) soit jusqu’au 31/12/2023.

**ARTICLE 6-2 : Publicité de l’accord**

Le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Conformément à l’article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l’accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à Courbevoie, le 20 décembre 2022.

En 4 exemplaires originaux, dont un remis à chaque partie signataire.

**Pour la Société Lefebvre Dalloz Compétences,**

Madame X Monsieur X

Directrice des Relations Humaines Directeur des Relations Sociales

**Pour le SNEPL - CFTC**

Madame X

Déléguée Syndicale

**Pour le SYNAFOR - CFDT**

Monsieur X

Délégué Syndical