**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**PROTOCOLE D’ACCORD**

*Entre :*

*La S.N.C. Grand Hôtel Intercontinental Paris, Société en Nom Collectif, au Capital de 8 000 €uros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 339 196 685 B, dont le siège social est sis 2, rue Scribe - 75009 Paris, représenté par*

*d’une part,*

*et*

***Les Organisations Syndicales, prises en la personne de leurs Délégués Syndicaux, à savoir :***

* Le Syndicat C.G.T., représenté par,
* Le Syndicat F.O., représenté par
* Le Syndicat C.F.E-C.G.C., représenté par

*D ’autre part,*

***Préambule***

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Négociation Annuelle Obligatoire s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives tel qu’exposé plus haut.

La documentation réglementaire a été transmise à l’ensemble des délégations des Organisations Syndicales le 20 avril 2023 et les Organisations Syndicales ont présenté l’état de leurs demandes à la Direction par écrit le 10 mai 2023.

Par la suite, d’autres réunions se sont tenues les : 10 mai, 25 mai, 6 juin et 7 juin 2023.

Les demandes des Organisations Syndicales ont donné lieu à des propositions de la Direction, à des discussions et négociations entre les signataires du présent Accord.

A l’issue de ces négociations, il a été convenu ce qui suit entre les parties :

**ARTICLE I : CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent protocole s’appliquent aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée à l’exception des cadres supérieurs de l’Entreprise appartenant au Comité Exécutif, des apprentis, contrats professionnels et des stagiaires.

Elles ne s’appliquent pas aux extras, ni aux intérimaires. Elles ne s’appliquent pas aux salariés démissionnaires ou qui quittent l’entreprise durant le mois de mise en œuvre des mesures explicitées ci-après.

**ARTICLE II : AUGMENTATIONS GENERALES DES REMUNERATIONS DE BASE**

Il sera appliqué les augmentations générales suivantes :

Au 1er janvier 2023, l’ensemble des salariés, à l’exception des membres du Comité Executif, bénéficieront d’une augmentation de 2% de la rémunération brute de base (salaire brute de base + garantie mensuelle + prime ARTT).

**ARTICLE III : PRIME CONVENTIONELLE**

L’ensemble des « primes conventionnelles » inscrites en 2023 et également, la prime d’assiduité, prime annuelle de nuit feront l’objet d’une revalorisation de 3%, au 1er Juillet 2023.

**ARTICLE IV: PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)**

Afin d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés et de récompenser l’implication de chacun et l’engagement exceptionnel des équipes qui veillent à maintenir une qualité de service, il est décidé de verser une prime exceptionnelle dite « prime de partage de la valeur », exonérée de toutes charges sociales et non soumise à l’impôt sur le revenu.

Les modalités de versement de la prime seront fixées comme suit :

Une prime de partage de la valeur (PPV) sera versée en deux fois, un montant équivalent à 250€ sera payé sur la paie du mois de juillet 2023 et un montant à minima de 350€ sur la paie de décembre 2023. Si le GOP pour l’année 2023 atteint 32% du Chiffres d’affaires CA (rapport GOP/CA), la PPV sera revue à la hausse et portée à un montant équivalent à minima de 600€.

Le montant s'entend pour un salarié à temps plein, présent durant les 12 derniers mois précédant la date de versement. La prime est attribuée selon l’article I, étant précisé que seuls les salariés présents dans l'entreprise à la date du versement bénéficieront de la prime.

Pour précision, les motifs suivants sont considérés comme des absences :

- congé maladie

- congé sans solde

- congé non rémunéré

Si le bénéficiaire n'a pas été présent durant toute la période de référence et a été absent pour un motif tel que le congé maladie, le congé sans solde et le congé non rémunéré, le montant de sa prime sera réduit en conséquence et versé au prorata du temps de présence.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues par la législation en vigueur n'auront pas d'incidence sur le montant de la prime.

**ARTICLE V : MODIFICATION DE L’ACCORD DU 25 FEVRIER 1992 EN SON ARTICLE 4 PORTANT SUR LE 13EME MOIS**

Le présent article annule et remplace les dispositions prévues par l’article 4 alinéa portant sur la *définition* de l’accord d’entreprise signé en février 1992.

Il est remplacé par la définition suivante :

Un 13ème mois sera versé avec la paie du mois de novembre au prorata du temps de travail effectif dans l’entreprise pendant la période de référence sous condition de validation de la période d’essai à compter du 1er janvier 2024. Les jours fériés et jours fériés compensés, congés payés, congés exceptionnels rémunérés, jours de formation professionnelle continue, jour de repos compensateur, absences pour maladie dans la limite d’un mois ou accidents de travail rémunérées, congé de maternité, congé paternité, les heures de délégation effectuées pendant le temps de travail sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Pour les salariés ayant intégrés l’entreprise à compter du 1er décembre 2021 et qui auront UN an d’ancienneté au 30 novembre 2023, qui auraient bénéficié d’un 13ème mois à hauteur de 50% sur la paie du mois de novembre 2023, se voit accordé par régime dérogatoire le versement du 13ème mois à 100% au prorata du temps de travail effectif dans l’entreprise pendant la période de référence.

**ARTICLE VI : REMBOURSEMENT TRANSPORT**

Après accord avec les partenaires sociaux, il est convenu qu’à compter du 1er juillet 2023, l’employeur prendra en charge le remboursement des titres de transport à hauteur de 75% pour l’ensemble des salariés (incluant les cadres supérieurs de l’Entreprise appartenant au Comité Exécutif, les apprentis, les contrats professionnels et les stagiaires).

La prime carburant sera portée à 75€.

**ARTICLE VII : GRILLE DE CLASSIFICATION**

Afin de reconnaître l’expérience professionnelle acquise, l’évolution des compétences et les qualifications et la classification suivante sera retenue, à effet du 1er juillet 2023 :

* Les maîtres d’hôtel en Classe III, Niveau 2 (date anniversaire de la prise de poste en tant que statut Maître d’hôtel) avec 3 ans d’ancienneté à ce poste se voient classifié en Classe III, Niveau 3.

**ARTICLE VIII : « PROGRAMME « NUIT DANS LES ETOILES »**

Les salariés en contrat à durée indéterminée pourront bénéficier une fois du programme « Nuit dans les Etoiles » sous réserves des disponibilités.

**ARTICLE IX : PRESSING**

Pour les salariés administratifs en contact exclusif avec la clientèle (service des ventes), il est prévu la prise en charge du nettoyage de leur tenue de travail deux fois par mois.

**ARTICLE X : ACCORD SENIOR**

Un accord avec les partenaires sociaux a été trouvé pour la signature de l’accord sénior qui fera l’objet d’un accord d’entreprise séparé.

**ARTICLE XI : FORMALITES DE DEPOT & DE PUBLICITE**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité selon les modalités prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Le présent accord fera l’objet d’une information à l’ensemble des salariés par voie d’affichage

Fait à Paris, le 7 juin 2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Représentée par**  **(La SNC InterContinental Paris Le Grand Hôtel)** | | |
| **(CFE-CGC)** | **(CFE-CGC)** |  |
| **(CGT)** | **(CGT)** | **(CGT)** |
| **(FO)** | **(FO)** |  |