**ACCORD COLLECTIF DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Entre :**

**La Société CERBALLIANCE COTE D’AZUR**, société d’exercice libéral par actions simplifiée, au capital de 117 604 €, inscrite au R.C.S. de Toulon sous le numéro 783 159 593, dont le siège est situé 1242 avenue Jean Monnet 83190 Ollioules, représentée par Madame […], en sa qualité de Présidente,

Ci-après désignée « la Société », « CERBALLIANCE COTE D’AZUR »,

*D’une part,*

**Et**

**L’Organisation syndicale FORCE OUVRIERE**, représentée par Madame […], en sa qualité de Déléguée Syndicale,

**L’Organisation syndicale CFDT**, représentée par Madame […], en sa qualité de Déléguée Syndicale,

Ci-après désignée « l’Organisation syndicale »,

*D’autre part,*

Ensemble désignées « les Parties »

**Préambule**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, et plus particulièrement en application des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire.

Conformément aux dispositions légales précitées, la Direction de la Société a convoqué les organisations syndicales représentatives à une première réunion afin d’ouvrir les négociations portant sur les thèmes prévus aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

A cet effet, des réunions se sont déroulées aux dates suivantes : 4 janvier, 11 janvier et 25 janvier 2022.

**Dispositions générales**

**Article 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la société CERBALLIANCE COTE D’AZUR, sous réserve des conditions d’ancienneté en fonction des mesures négociées.

**Article 2 : Les mesures négociées et applicables au 1er avril 2022**

* **Revalorisations salariales**

Pour bénéficier d’une revalorisation salariale, le salarié doit être en CDI, avoir un an d’ancienneté au 1er avril 2022 et ne pas être absent depuis plus de six mois à la date d’application.

Dans le prolongement de l’accord NAO conclu le 30 avril 2021, il a été décidé de poursuivre la valorisation des collaborateurs de l’entreprise.

1. **Les Techniciens**

La grille appliquée aux salaires des Techniciens en CDI est la suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Coefficient** | **Salaire** |
| 240 | 1 850 euros bruts mensuels |
| 250 | 1 950 euros bruts mensuels |
| 270 | 2 050 euros bruts mensuels |
| 280 | 2 100 euros bruts mensuels |
| 290 | 2 300 euros bruts mensuels |
| 300 | 2 400 euros bruts mensuels |
| 310 | 2 450 euros bruts mensuels |
| 350 | 2 500 euros bruts mensuels |

1. **Les Secrétaires**

La grille appliquée aux salaires des Secrétaires en CDI est la suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Coefficient** | **Salaire** |
| 210 | 1 700 euros bruts mensuels |
| 220 | 1 750 euros bruts mensuels |
| 230 | 1 800 euros bruts mensuels |
| 250 | 1 900 euros bruts mensuels |
| 260 | 2 000 euros bruts mensuels |

Le coefficient 270 ne s’applique plus aux secrétaires compte tenu de l’évolution de leurs missions qui n’est plus en adéquation avec le descriptif des missions de la C.C.N.

1. **Les Coursiers**

Le salaire minimum des Coursiers en CDI est fixé à 1 660 euros bruts mensuels.

En sus, des augmentations individuelles, ayant vocation à récompenser les performances individuelles, pourront être allouées discrétionnairement par la Direction aux collaborateurs de la SELAS concernés avec un minimum de 50 euros bruts mensuels.

* **Régime de mutuelle**

Les parties ont décidé d’augmenter la part patronale relative à la cotisation mutuelle. La cotisation de base du régime de mutuelle passe à 65%, la cotisation salariale sera donc de 35%.

* **Jours enfant malade**

Les parties ont décidé d’octroyer aux salariés un jour ouvrable supplémentaire, par an et par enfant, en cas en cas d’hospitalisation d’un enfant de moins de 18 ans. Les salariés bénéficient donc désormais du maintien de leur salaire pendant deux jours ouvrables d’absence, par an et par enfant, en cas d’hospitalisation d’un enfant de moins de 18 ans, sur présentation d’un justificatif.

Pour rappel, les salariés bénéficient du maintien de leur salaire dans la limite de trois jours ouvrables d’absence par an et par enfant, pour un enfant malade de moins de 12 ans, sur présentation d’un certificat médical.

**Article 3 : Rappel des mesures négociées depuis 2015 et maintenues en 2022**

* **Titres restaurant**

La valeur faciale d’un titre restaurant est de 7 euros. La contribution de l’employeur est de 60% et celle du salarié de 40%.

A compter du 1er mars 2022, les titres restaurant format papier sont remplacés par une carte nominative et personnelle.

Chaque salarié de la Société, dont les horaires de travail recouvrent l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas, continuera à bénéficier de 10 titres restaurant par mois.

Aucun titre restaurant ne sera attribué en cas d’absence, et ce quel qu’en soit le motif (arrêt de travail pour maladie, congés payés, congé pour événement familial, etc.) à partir de 22 jours calendaires d’absence consécutive. En cas d’absence d’une durée supérieure ou égale à 22 jours calendaires à cheval sur deux mois, aucun titre restaurant ne sera attribué le mois au cours duquel expirera le 22ème jour. La régularisation se fera sur le mois de paie M+1.

* **Médaille du travail**

L’entreprise verse des primes en fonction de l’ancienneté atteinte dans l’année par les salariés concernés.

Voici le détail :

* 20 ans : attribution d’une prime d’un montant de 255 euros bruts ;
* 25 ans : attribution d’une prime d’un montant de 320 euros bruts ;
* 30 ans : attribution d’une prime d’un montant de 385 euros bruts ;
* 35 ans : attribution d’une prime d’un montant de 515 euros bruts ;
* 40 ans : attribution d’une prime d’un montant de 640 euros bruts.
* **Prime de naissance**

Une prime d’un montant de 200 euros bruts est versée pour la naissance ou l’adoption de chaque enfant, le mois suivant la naissance ou l’adoption, sur justificatif.

Lorsque les deux collaborateurs concernés travaillent au sein de la Société, la prime est versée une seule fois (les collaborateurs préciseront auquel d’entre eux elle doit être versée).

* **Prime de mariage / Prime de PACS**

Une prime d’un montant de 250 euros bruts est versée pour le mariage ou le pacte civil de solidarité (PACS) de tout salarié de l’entreprise, le mois suivant le mariage civil ou le PACS, sur justificatif.

Lorsque les deux collaborateurs concernés travaillent au sein de la Société, la prime de mariage ou de PACS est versée une seule fois (les collaborateurs préciseront auquel d’entre eux elle doit être versée).

* **Revaloriser toutes les salariées à leur retour de congé maternité**

Dans le cadre de notre politique d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et suite à l’analyse de l’Index Egalité H/F, chaque collaboratrice revenant de congé maternité au cours de l’année bénéficie d’une revalorisation individuelle dont le montant minimum est de 50 euros bruts mensuels, sous réserve que la collaboratrice revenant au courant de l’année n’ait pas été concernée par la revalorisation de la grille salariale dans l’année.

* **Epargne salariale**

Il existe un dispositif relatif au Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise Collectif (PER COL). Il s’agit d’un dispositif complémentaire au Plan Epargne Entreprise (PEE). Le PER COL permet au salarié de pouvoir se constituer une épargne retraite dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

Un accord sur ce sujet a été signé entre la Direction et les déléguées syndicales de l’entreprise le 14 septembre 2021.

* **Congé exceptionnel**

Les salariés bénéficient de cinq jours ouvrables d’autorisation d’absence, avec maintien de la rémunération, pour la conclusion d’un pacte civil de solidarité (PACS).

* **Jours de congés payés supplémentaires en fonction de l’ancienneté**

Les salariés bénéficient :

* D’un jour ouvrable de congé payé supplémentaire au-delà de 20 ans d’ancienneté,
* De deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires au-delà de 30 ans d’ancienneté.

Ces jours s’acquièrent, chaque année, à la date anniversaire.

La période de prise de ces jours est du 1er juin de l’année N au 31 Mai de l’année N+1.

Si les jours ne sont pas pris avant le 31 mai, ils ne seront ni payés, ni reportés.

* **Jour de congé pour préparer son dossier retraite**

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d’un jour ouvrable de congé annuel (par année civile) afin de préparer leurs dossiers de retraite.

Afin d’accompagner au mieux nos collaborateurs dans leurs démarches et de valider cette journée de congé, le salarié concerné devra faire suivre cette journée d’un rendez-vous individuel avec un membre de l’équipe du Service des Ressources Humaines pour affiner son dossier.

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Jour d’absence parent dépendant**

Les salariés bénéficient d’un jour ouvrable de congé annuel (par année civile) pour s’occuper d’un proche (père/mère) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, sur présentation d’un justificatif (par exemple une attestation indiquant l’accompagnement à un rendez-vous médical ou un bulletin d’hospitalisation).

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Jour d’absence enfant en situation de handicap**

Les salariés bénéficient d’un jour ouvrable d’absence, par an et par enfant, pour un enfant en situation de handicap de moins de 18 ans, sur présentation d’un justificatif d’une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et d’un certificat médical.

* **Jour décès d’un parent en cas de domicile éloigné**

Le salarié bénéficie d’une autorisation exceptionnelle d’absence d’un jour ouvrable (avec maintien de la rémunération et sur justification) pour le décès d’un parent (père/mère) lorsque l’enterrement se situe à plus de 300 kilomètres du domicile du collaborateur.

Pour rappel, le salarié a droit conformément à la Convention collective, sur justification, à un congé de trois jours ouvrables en cas de décès des parents.

* **Décès d’un grand-parent**

Les salariés bénéficient, sur présentation d’un justificatif, d’une autorisation exceptionnelle d’absence d’un jour ouvrable (avec maintien de la rémunération) pour le décès d’un grand-parent.

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

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société et la Direction de la Société ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour des négociations portant sur la durée effective et l’organisation du temps de travail, des stipulations conventionnelles portant sur ce thème existant au niveau de la branche et de la Société, un accord portant sur le travail dominical et le travail de nuit ayant été signé en fin d’année 2015 ainsi qu’un accord sur l’aménagement et l’organisation du temps de travail sur les plateaux techniques de la société (en vigueur jusqu’au 30 avril 2023).

* **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les organisations syndicales représentatives et la Direction ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Ce sujet est traité conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment via le calcul de l’Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa publication au 1er mars de chaque année au personnel, aux membres du CSE et auprès du Ministère du travail.

Un accord en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes a été signé le 3 novembre 2021 pour une durée d’un an, du 1er janvier au 31 décembre 2022.

* **Travailleurs handicapés**

La Société s’acquitte de son obligation d’emploi de travailleurs handicapés en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'elle aurait dû employer à l'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Tout salarié qui montera un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé bénéficie d’un jour ouvrable d’absence autorisée payée, sur présentation de la reconnaissance (RQTH).

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Droit d’expression des salariés**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société et la Direction de la Société ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour la négociation portant sur l’exercice du droit d’expression directe et collective.

**ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION**

**Article 4 : Entrée en vigueur - Durée de l’accord - Révision**

Le présent accord entre en vigueur, à compter de la date de sa signature, pour une durée déterminée de douze mois, pour laquelle sont établies les prévisions économiques de la société.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

**Article 5 : Substitution**

Il est expressément convenu que le présent accord se substitue à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quel que mode que ce soit, et qui aurait le même objet.

**Article 6 : Règlements des différends**

Les parties signataires conviennent d’appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d’ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d’apparition d’un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s’engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

**Article 7 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales signataires (FO et CFDT).

Conformément à l’article L. 2231-6 du Code du travail, l’accord fera l’objet d’un dépôt dématérialisé auprès de la Direction départementale de l’emploi du travail et des solidarités (D(R)EETS) à l’adresse suivante : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Toulon.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Ollioules, le 21 février 2022

En 6 exemplaires originaux,

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société CERBALLIANCE COTE D’AZUR**  **[…]**  **Présidente** | **Pour le Syndicat FORCE OUVRIERE**  **[…]**  **Déléguée Syndicale**  **Pour le Syndicat CFDT**  **[…]**  **Déléguée Syndicale** |