**Négociation Annuelle Obligatoire**

**2021 / 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

La société **BaByliss SARL**, dont le siège social est situé 99 avenue Aristide Briand - 92120 MONTROUGE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 612 021 923, représentée par \*\*\*\*\*, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D’une part,

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

* Le **syndicat CFDT** représenté par \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*en sa qualité de délégué syndical,
* Le **syndicat CFE CGC** représenté par **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***en sa qualité de déléguée syndicale,
* Le **syndicat UNSA** représenté par **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** en sa qualité de délégué syndical,

D’autre part.

**il a été conclu le présent accord collectifPRÉAMBULE**

Les Organisations Syndicales représentatives dans la Société et la Direction se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires afin de définir les **modalités relatives aux rémunérations**, à la durée et **l’organisation du temps de travail**, à **l’évolution professionnelle**, et à **l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Elles se sont retrouvées au cours de deux réunions les **5 Novembre 2021, et 26 Janvier 2022**, à l’issue desquelles elles ont convenu des dispositions ci-dessous validant le présent protocole de Négociations Annuelles Obligatoires.

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

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société BABYLISS.

**Article 2  : Dispositions relatives aux rémunérations**

**2-1 Garantie d’un maintien de salaire minimum « BaByliss »**

La Direction s’engage à maintenir en 2022 sa politique actuelle et notamment sa volonté de conserver un écart significatif entre l’évolution du salaire minimum BaByliss et, d’une part l’évolution du SMIC et d’autre part des minimas conventionnels.

* **La rémunération minimale** des salariés au sein de la Société BaByliss en 2021 était fixée à 1 640 euros soit 14.29 % au dessus du SMIC annuel (18 654.96 €)
* Le salaire minimum applicable chez BaByliss sera porté à **1 690 €** par mois à compter du **1er Mars 2022** ce qui représente un salaire annuel de base brut **de 21 970 €.** Compte tenu de la nouvelle valeur du SMIC applicable en 2022 (19 237.82 €), le salaire minimum BaByliss reste supérieur au SMIC de 14.20 %.
  1. **Règles relatives aux augmentations individuelles**

Les augmentations de salaire seront octroyées au **1er mars 2022**.

**Les propositions d’augmentations resteront liées au mérite**, c’est-à-dire qu’elles sont proposées en fonction de la performance du salarié.

Dans un premier temps, chaque manager fera une proposition pour chacun des membres de son équipe en fonction de l’évaluation du travail produit par le salarié au titre de l’année 2021.

Les choix du manager seront, dans un second temps, soumis à la validation de la Direction Générale France puis à celle de la Direction US.

Pour l’année 2022, la Direction indique que l’enveloppe est fixée à **4% de la masse salariale** globale des effectifs présents au 31 Décembre 2021.

La Direction précise qu’une fois les propositions d’augmentations validées, chaque salarié sera reçu par son responsable hiérarchique direct pour lui annoncer la décision le concernant y compris en cas de non augmentation.

* 1. **Prime d’assiduité pour les salariés d’Iwuy bénéficiant des mesures d’annualisation du temps de travail**

Pour rappel, **cette prime est mise en œuvre afin de lutter contre l’absenteisme de courte durée**.

Les modalités d’application de celle-ci avaient été revues dans le cadre de l’accord de NAO 2018 et confirmées en 2019 dans une logique de redistribution plus large. Les nouvelles dispositions permettaient d’attribuer un complément de prime en janvier de l’année suivante pour les personnes éligibles à savoir n’ayant eu aucune absence au cours de l’année.

Les versements complémentaires effectués en Janvier 2020 et 2021 aux personnes éligibles avaient été particulièrement favorables du fait de la situation sanitaire exceptionelle, et la faible évolution du turn over pensant cette période.

Au titre de l’année 2021, il avait été convenu, afin de limiter les impacts défavorables liés au turn over et à l’évolution des effectifs, de modifier les modalités de calcul de ce complément de prime, sans toucher aux règles classiques de cette prime, afin de garantir un montant minimum de complément de prime à verser aux personnes présentent toute l’année. Cette disposition sera maintenue et améliorée.

**Les modalités applicables en 2022** sont donc ajustées comme ci-dessous :

Le versement de cette prime est conditionné par les deux critères cumulatifs suivants :

* **Aucune absence au cours du mois** ;
* **Un nombre d’absence maximum dans l’année limité à deux arrêts.** A compter du 3ème arrêt, le versement de la prime reste bloqué jusqu’à la fin de l’année.

Néanmoins, afin de ne pas pénaliser les personnes qui n’auraient qu’un seul arrêt de travail au cours de l’année, il était décidé, à compter du 1er janvier 2018, de ne pas bloquer l’attribution de cette prime lors du premier arrêt de travail. Une reprise est donc effectuée de façon rétroactive à compter du deuxième arrêt de travail le mois suivant celui-ci et la prime relative au premier arrêt est déduite le mois suivant.

Les congés payés, les absences pour accident du travail et les congés conventionnels ne sont pas pris en compte.

Pour l’année 2022, les modalités sont définies comme suit :

* La prime d’assiduité reste fixée à **60 € par mois**,
* Le complément de prime à verser en janvier de l’année suivante est désormais fixé au montant le plus favorable entre le calcul théorique et un montant minimum **forfaitaire de 200 €.** Les bénéficiaires sont les salariés n’ayant eu aucune absence au cours de l’année. Pour les personnels entrés en cours d’année et éligibles à ce complément, le montant sera calculé au prorata temporis du temps de présence.

Les autres conditions de versement sont inchangées.

Par ailleurs, le calcul forfaitaire majoré à 200 € pourra s’appliquer dès le versement prévu en Janvier 2022.

**Article 3 : Dispositions relatives à l’organisation du temps de travail**

**3-1 Travail du dimanche :**

Les **dispositions en vigueur en 2021 sont reconduites à savoir** :

Il est constaté que certains salariés BaByliss peuvent être amenés à travailler exceptionnellement certains dimanches pour des besoins spécifiques (salons, présentations clients….).

**Afin de compenser cette journée de travail dominical, il est convenu que chaque salarié bénéficiera de 2 jours de repos compensatoires d’une durée équivalente**. Ces deux journées devront être prises en accord avec le manager dans les conditions suivantes :

* + **Le 1er jour de repos compensatoire devra être pris par anticipation**, à savoir dans la semaine qui précède le dimanche travaillé.
  + **Le 2nd jour de repos compensatoire devra être pris avant la fin du mois** qui suit celui du dimanche travaillé.

**3-2 Organisation du temps de travail – Suivi de l’accord sur le personnel sédentaire**

Le suivi annuel de l’accord sur l’organisation du temps de travail mis en place au 1er septembre 2019 pour le personnel sédentaire soumis à l’horaire collectif de travail, n’a pas fait appaître de point d’alerte particulier concernant son application.

Suite aux retours qu’ont pu avoir, tant les organisations syndicales que la Direction, il semble que les dispositions de cet accord satisfasssent pleinement le personnel et qu’elles soient appliquées correctement.

Les parties signataires rappellent néanmoins que les jours de compensations doivent être pris au mois le mois et posés avant le 30 du mois précédent. L’accord ne prévoit pas la possibilité de cumuler ses jours sauf situation exceptionnelle liée à un impératif de service à la demande du manager.

Compte tenu du calendrier 2022 et bien que l’accord sur le temps de travail le prévoit, il n’est pas déterminé de jours de compensation imposés par l’employeur en 2022.

**3-3 Organisation du temps de travail – Système d’annualisation à Iwuy**

Compte tenu de l’évolution de l’activité à Iwuy et de la finalisation de la mise en place d’un nouvel outil informatique sur le site dans le courant de l’année 2022, la Direction et les représentants du personnel ont convenu qu’il état pertinent de revoir l’organisation de l’annualisation du travail en vigueur en 2021.

Un avenant à l’accord a donc été signé en Décembre 2021 applicable à compter du 1er Janvier 2022. Une réunion de suivi de cet avenant sera organisée au cours du 1er semestre 2022 avec les représentants de proximité d’Iwuy.

**Article 4 : Dispositions générales relatives aux évolutions professionnelles**

**4-1 Promotions et évolutions professionnelles au 1er mars 2022 :**

Les augmentations de salaire correspondant à des promotions, des évolutions professionnelles ou des confirmation de fonction applicables au 1er mars 2022 ne seront pas incluses dans l’enveloppe de 4% prévue pour les augmentations.

**4-2 Promotions au cours de l’année 2022 :**

Les **dispositions applicables en 2021 concernant les promotions et les évolutions** de fonction sont conservées en l’état pour **2022**, les promotions seront étudiées au cas par cas et feront l’objet de mesures individuelles.

Néanmoins, les principes applicables aux promotions en cours d’année restent les mêmes :

**1ère année (2022)**:

**Au titre de la première année de changement de poste, le salarié est positionné en période probatoire**. Cette période répond à un double objectif :

* Permettre au salarié de s’assurer que le poste correspond à ses aspirations,
* Permettre à l’employeur d’évaluer la capacité du salarié à occuper ses nouvelles fonctions.

Le salarié conserve son titre, sa qualification et son salaire brut.

Toutefois, il perçoit en supplément une **prime de fonction mensuelle.**

Cette disposition s’applique sous réserve d’un positionnement dans le nouveau poste entre le 1er Avril et le 30 Septembre 2022.

**2ème année (2023):**

Si la période probatoire est concluante, le salarié est promu dans ses nouvelles fonctions au 1er Janvier 2023 aux conditions suivantes :

* La prime de fonction de l’année 2022 est intégrée dans sa rémunération de base brute.
* En complément, le salaire de base brut pourra être augmenté.
* Si la période probatoire ne donne pas satisfaction, le salarié retrouve sa fonction antérieure. La prime de fonction est supprimée.

**Article 5 : Dispositions relatives à l’égalité Femmes / Hommes**

La Direction s’engage à maintenir sa politique égalitaire en matière de traitement Femmes/Hommes.

Un suivi régulier de l’évolution des catégories et des niveaux de rémunération continuera d’être présenté auprès des représentants du personnel notamment au travers du rapport d’égalité professionnel entre les hommes et les femmes, du nouvel indice en vigueur pour lequel BaByliss a obtenu la note 84% au titre de 2018, 2019, et 2020 ou des informations déposées sur la BDESE.

**Article 6 : Indemnités de transport**

Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail, BaByliss verse une indemnité de transport mensuelle en fonction du nombre de kilomètres parcourus depuis le domicile.

Conscients de l’impact important de l’augmentation des prix des carburants au cours des derniers mois sur les salariés, les parties signataires conviennent de faire évoluer le barême des indemnités kilométriques applicables dans les conditions suivantes à compter du 1er Mars 2022 :

* Le barème fixant le montant de cette indemnité est **revalorisé à hauteur de 5%,**
* La grille applicable à tous les salariés sera désormais celle en vigueur actuellement pour les salariés de Montrouge. Le principe de deux grilles distinctes est supprimé,
* Une tranche supplémentaire pour les salariés effectuant un nombre de kilomètres compris entre 3 et 5 kms pour un aller simple est intégrée à la grille avec une indemnité de 9,00 € (1er niveau de la grille),
* Les salariés qui utiliseraient un mode de transport de type « écomobilité » (Vélo, trotinette….) pourront également bénéficier de cette indemnité.

**Article 7 : Epargne salariale**

La Direction avait validé en 2021, avec les représentants du personnel, le changement de gestionnaire des fonds de l’épargne salariale.

\*\*\*\*\*\*\*\*\* a été choisi comme nouvel organisme gestionnaire du Plan. Il est chargé à ce titre par délégation de l’Entreprise de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants du plan d’épargne entreprise.

Lors de ces discussions, il avait été prévu que l’ajout d’un volet retraite au plan d’épargne actuel serait évoqué au cours de l’année 2021 avec les membres du CSE et le nouveau gestionnaire du plan.

Dans la continuité de ces échanges, il est convenu de mettre en place cette évolution du plan dans le courant de l’année 2022. Un avenant à l’accord de participation devra être négocié.

**Article 8 : Dispositions complémentaires – Avantages pour le personnel**

* Conformément à l’accord sur le temps de travail, **1 journée de congé supplémentaire est attribuée au personnel de BaByliss pour les fêtes de fin d’année**.

Compte tenu du calendrier 2022 et des vacances scolaires correspondantes, cette journée pourra être prise :

* + **Entre le Lundi 19 décembre 2022 et le Vendredi 30 décembre 2022** pour les salariés de Montrouge, Biot et itinérant.
  + **Le Vendredi 30 décembre 2022** pour les salariés d’Iwuy.

**Article 9 : Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, à savoir pour la période du **1er janvier au 31 décembre 2022.**

Il cessera de s’appliquer à l’échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l’article L. 2222-4 du Code du travail.

Ces dispositions n’interdisent pas, avant l’échéance du terme, de modifier la présente convention, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte), ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

A Montrouge, le 31 Janvier 2022

Fait en 7exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société :

**\*\*\*\*\*\*\*\*\* -** *Directeur des Ressources Humaines*

Pour les organisations syndicales représentatives :

* Pour le **syndicat CFE - CGC** représenté par **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***
* Pour le **syndicat UNSA** représenté par **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***
* Pourle **syndicat CFDT** représenté par **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***