# LAGARDERE RESSOURCES

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

Entre les parties :

* **La Société Lagardère Ressources**,

d’une part,

Et

* **L’Organisation Syndicale Représentative au sein de l’entreprise**, à savoir :

d’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La négociation annuelle obligatoire portant sur l’exercice 2023 s’est ouverte le 8 novembre 2022 et s’est poursuivie par trois réunions qui se sont tenues les 23 et 29 novembre ainsi que le 13 décembre 2022. Après discussion entre les parties, il a été décidé de proposer à la signature le présent accord qui débouchera, sous réserve de signature et d’absence de droit d’opposition, sur les mesures suivantes :

### ARTICLE 1 : Versement d’une prime de partage de la valeur (PPV)

La loi n°2022-1158 « portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat » en date du

16 août 2022 prévoit la création d’une prime de partage de la valeur pour les salariés.

Lagardère Ressources propose de verser une prime de partage de la valeur (PPV) au mois de décembre 2022.

Le présent article s’applique aux salariés présents à l’effectif à la date de versement de la PPV.

Conformément à la loi, la PPV est :

* exonérée de cotisations sociales et d’impôt sur le revenu pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ;
* exonérée de cotisations sociales mais soumise en totalité à CSG/CRDS et à l’impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 SMIC.

La rémunération prise en compte sera celle perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime soit entre le 1er décembre 2021 au 30 novembre 2022. Les éléments entrant dans la rémunération étant, notamment, le salaire de base, les gratifications, les primes, les parts variables, les rappels de salaire, les avantages en nature, les majorations de salaire quelle qu’en soit leur nature...

…/…

Le montant de la PPV est fixé à :

* 3 000€ net par bénéficiaire pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ;
* 3 000€ bruts pour les salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 SMIC et dans la limite de 80 000€ bruts.

La prime sera proratisée en fonction de la présence effective sur les 12 derniers mois précédant le versement de la prime. Toutefois, sont assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent faire l'objet d'un prorata, les congés au titre de la maternité, la paternité, l'accueil ou l'adoption d'un enfant et l'éducation parentale.

La présente prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération et à aucune prime prévue par accord salarial, convention collective, contrat de travail ou usage en vigueur dans l’entreprise. Elle ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage.

### ARTICLE 2 : Augmentation collective

### Une augmentation collective de 3,00% est attribuée à tous les salariés présents dans l’entreprise au 28 février 2023 (hors suspension de contrat ou congé de reclassement), dont l’ancienneté est supérieure à 6 mois au 31 décembre 2022 et dont la rémunération annuelle 2022 (comprenant la rémunération fixe, 13ème mois, prime d’ancienneté, prime, part variable) est inférieure ou égale à 80 000€ bruts.

L’application de cette mesure sera portée sur le bulletin de salaire de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

### ARTICLE 3 : Engagement d’augmentation de la masse salariale globale et de versement des primes et parts variables

A poste équivalent et hors promotion, Lagardère Ressources s’engage à consacrer aux révisions salariales individuelles une enveloppe budgétaire équivalente à 3,00% de la masse salariale globale (rémunération fixe, primes d’ancienneté, primes et parts variables comprises). La répartition de l’enveloppe budgétaire se fera au prorata de la masse salariale de chaque service.

Elle continuera à veiller à ce que l’ensemble des catégories socioprofessionnelles puissent bénéficier équitablement de l’enveloppe budgétaire.

Les décisions seront prises d’ici la fin du mois de février et seront appliquées sur la paie de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Par ailleurs, dans ce cadre, la Direction des Ressources humaines s’engage à poursuivre l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l’attribution des augmentations individuelles, des primes, des parts variables et des promotions professionnelles.

### ARTICLE 4 : Revalorisation de la participation employeur sur les Titres-restaurant

### Lagardère Ressources revalorise la participation de l’employeur au financement des Titres-restaurant afin de correspondre à la nouvelle limite d’exonération sociale et fiscale en vigueur.

### Ainsi la participation de l’employeur sera revalorisée comme suit à compter du 1er janvier 2023 :

|  |  |
| --- | --- |
| **Titre-Restaurant** | |
| **Valeur Nominale** | **Participation Employeur** |
| 10,38€ | 5,92€ (57%) |

…/…

Cette mesure représente une économie pour le salarié de 0,73€ par Titres-restaurant, le salarié ne payera plus que 4,46€ au lieu de 5,19€ jusqu’à présent.

### ARTICLE 5 : Augmentation de la prise en charge de l’employeur sur le titre de transport public

Afin d’encourager l’utilisation des transports en commun, Lagardère Ressources revalorise sa prise en charge sur l’abonnement aux transports publics qui passe ainsi de 50% à 75% du coût de l’abonnement à compter du 1er janvier 2023.

Cette mesure représente une économie pour le salarié d’environ 16,58€ par mois.

**ARTICLE 6 : Revalorisation du Forfait mobilités durables**

Depuis le 1er juillet 2019, Lagardère Ressources offre aux salariés utilisant à titre principal un vélo personnel pour se rendre au travail, une indemnité kilométrique vélo (IKV).

Dans la continuité de sa démarche RSE, Lagardère Ressources souhaite encourager le recours aux moyens de transport les moins polluants en renforçant dès le 1er janvier 2023 le dispositif par :

* L’augmentation du forfait mobilité durable à hauteur de 500€ par an pour les salariés qui effectuent leur trajet domicile-travail en vélo ou trottinette.
* L’ouverture de ce forfait à l’ensemble des modes de transport dits à « mobilité douce » :
  + les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
  + les engins de déplacement personnels, en location ou en libre-service (comme les trottinettes).
* Le forfait mobilités durables sera désormais cumulable avec la participation de l’employeur à l’abonnement aux transports publics dans la limite de 800€ par an et par salarié.

Pour bénéficier de cette indemnité qui est versée mensuellement, les salariés éligibles doivent transmettre annuellement le formulaire de déclaration sur l’honneur relative au forfait mobilités durables.

### ARTICLE 7 : Augmentation de la participation employeur pour la mutuelle d’entreprise pour les statuts « Cadres » et « Assimilés cadres »

A partir du 1er janvier 2023, afin de compenser l’augmentation du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), Lagardère Ressources accepte d’augmenter pour les salariés Cadres (coefficients II à HC2) et Assimilés cadres (coefficients 335 et plus) la prise en charge employeur de la cotisation pour la mutuelle d’entreprise, qui sera désormais équivalente à 60% (au lieu de 50% actuellement).

Cette mesure représente une économie pour les salariés au statut Cadre ou Assimilé cadre de 21,89€ par mois, les salariés ne payeront plus que 87,54€ au lieu des 109,43€ prévu en raison de l’augmentation du PASS en 2023.

**ARTICLE 8 : Publicité et dépôt**

Les formalités de publicité du présent accord seront réalisées comme suit :

* un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes de Nanterre,
* un dépôt de l’accord sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail sera réalisé, accompagné des pièces suivantes : la version signée dudit accord, une copie du récépissé de notification du présent accord à l’ensemble des organisations représentatives et une version publiable conforme à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

…/…

Enfin, en application des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur le portail ENTER.

Fait à Levallois-Perret, le 13 décembre 2022.

En quatre (4) exemplaires, dont un pour la DRIEETS et un pour le Conseil de Prud’hommes de Nanterre.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Partie représentée | Prénom, nom, qualité | Signature |
| Pour la Société  Lagardère Ressources |  |  |
| Pour la CFE-CGC |  |  |