ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L’ANNEE 2023

Les sociétés Besins Healthcare France, Laboratoires Besins International, dont les établissements sont situés respectivement au 17 et 13, rue Périer, 92120 Montrouge, prises en une même Unité Economique et Sociale et représentées par Monsieur , Directeur Général de LBI,

ci-après dénommées BHF et LBI,

D’une Part,

Et,

Les organisations Syndicales suivantes :

* C.F.D.T. représentée par
* SNICIC - C.G.T. représentée par

ci-après les Organisations Syndicales,

**D’autre part**,

Se sont réunies les 19 décembre 2022, les 9 janvier, 17 janvier et 23 janvier 2023 en vue de négocier sur les thèmes prévus par les dispositions des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, notamment la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail.

L’ensemble des thèmes annuels obligatoires a été abordé et les revendications principales des Délégations Syndicales étaient, en leur dernier état, les suivantes :

* Augmentation générale collective,
* Augmentation de la valeur du titre-restaurant,
* Demande de versement des frais de repas pour les itinérants de BHF, lorsqu’ils travaillent à leur domicile à la demande de l’entreprise,
* Pour les RP réalisés les samedis et dimanches, en plus de la prime RP versée actuellement, octroi d’un temps de récupération,
* Demande d’un accord d’intéressement,
* Demande du versement de la prime de partage de la valeur,
* Demande d’ajout de garanties de frais de santé au niveau de la médecine douce,
* Rappel de l’organisation de réunions en respectant l’équilibre vie privée, vie professionnelle
* Demande d’augmentation de la participation employeur aux frais de transport collectifs ainsi qu’à la prise en charge des frais de carburant,
* Demande d’un accord sur la Qualité de Vie au Travail.

A l’issue de ces négociations, les parties ont convenu de ce qui suit :

**Article I : Mesures salariales**

1. **Augmentations de salaire**

En préambule, il est rappelé qu’au regard du contexte important d’inflation impactant le pouvoir d’achat des salariés, la Direction avait décidé de mettre en œuvre dès le 1er novembre 2022 une augmentation de 1,5 % avec un plancher minimum de 50 € bruts et un plafond maximum de 100 € bruts. En pratique, si 1,5% du salaire correspondait à moins de 50 €, l’augmentation a été de 50 €, si 1,5 % du salaire correspondait à plus de 100 €, l’augmentation a été de 100 € brut.

Pour un salaire de 2000 euros bruts, l’augmentation de 50 € correspondait à 2,5 %.

Aujourd’hui, en complément et au regard de l’inflation toujours importante, il est accordé une augmentation collective de **75 euros bruts** du salaire mensuel de base pour chaque salarié à temps plein.

Ainsi pour un salaire de 2000 euros bruts, l’augmentation globale de 125 euros (50 + 75 euros) correspond à une augmentation de 6,25 %.

L’augmentation des salariés à temps partiel sera proportionnelle au prorata du temps de travail.

Cette mesure prendra effet au 1er février 2023.

Cette mesure est applicable à tous les salariés des sociétés LBI et BHF constituant l’UES inscrits aux effectifs au 23 janvier 2023 sous contrat de travail avec l’entreprise de BHF ou de LBI (CDD ou CDI) et toujoursinscrits aux effectifs au moment de la date d’effet de la mesure.

1. **Clause de revoyure**

Les parties conviennent également de faire un point en juin 2023 si la conjoncture économique le nécessite.

1. **Titres restaurant**

A compter du 1er février 2023, il est convenu que la valeur unitaire du titre-restaurant sera portée à **10,80** **euros**, avec une participation à hauteur de 40 % pour le salarié (4,32 euros) et 60 % pour l’employeur (6,48 euros).

1. **Versement du 13ème mois**

Le contrat de travail des salariés prévoit le versement du 13ème mois en décembre de chaque année.

En pratique, un acompte de 80 % du brut est versé au compte bancaire des salariés vers mi-décembre puis est régularisé sur le bulletin de paie du mois de décembre.

Cependant, en milieu d’année, une avance de 50 % pourra être consentie à titre exceptionnel avec le bulletin de paie du mois de juin aux salariés qui en auront exprimé le besoin par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Des cas exceptionnels de versement anticipé en cours d’année pourront également être consentis sur demande justifiée.

**Article II : Temps de travail**

1. **Les jours de RTT/CP fixés pour l’année 2023**

Pour LBI, il n’est pas décidé d’imposer des jours de RTT ou de CP pour l’année 2023.

En revanche, pour BHF, il est convenu de ne pas travailler les vendredi 19 mai et lundi 14 août 2023. Ces journées seront décomptées sur des jours de RTT accordés dans le cadre de l’accord relatif au temps de travail du 24 octobre 2002, ou au choix du salarié sur des jours de congés payés (CP).

1. **La journée de solidarité**

Le jour férié du Lundi de Pentecôte, soit le lundi 29 mai 2023, ne sera pas travaillé et sera financé par un jour de RTT.

1. **Télétravail**

Les parties rappellent qu’un accord sur le télétravail dans la société BHF a été négocié au cours de l’année 2022, que cet accord a été signé le 17 janvier2023 et qu’il entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

**ARTICLE III - EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les parties signataires continuent de s’engager en faveur de la promotion de l’égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties conviennent de poursuivre les actions concrètes mises en place et prévues par l’accord conclu le 8 décembre 2011 sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les dispositions postérieures qui continuent pleinement à s’appliquer.

Notamment, afin de contribuer à concilier au mieux l’articulation entre la vie professionnelle et professionnelle, Les sociétés BHF et LBI s’engagent à respecter l’article 2.3 de cet accord en organisant les réunions uniquement pendant les horaires de travail, et, sauf circonstances exceptionnelles, à ne pas planifier une réunion avant 9 heures le matin et après 17 heures l’après-midi.

**ARTICLE IV : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

BHF et LBI veillent au maintien de l’emploi de ses travailleurs handicapés déclarés au sein des deux entreprises et notamment à l’aménagement du temps de travail et du poste de travail, selon les recommandations du Médecin du Travail.

LBI poursuit également le contrat de prestations avec une entreprise occupant des travailleurs handicapés.

**ARTICLE V : LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

L’extension de la garantie Médecine douce aux spécialités ci-dessous, a été obtenue à compter du 1er février 2023, sans augmentation des cotisations :

- Diététique, Ergothérapie, Homéopathie, Kinésiologie, Naturopathie, EMDR, Phytothérapie et Réflexologie.

La mise à jour des garanties sera communiquée à l’ensemble du personnel.

**ARTICLE VI : DROIT D’EXPRESSION**

L’ensemble du personnel bénéficie d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail.

Chaque année, on observe des difficultés à organiser l’expression des 5 groupes définis selon l’accord du 8 septembre 2013, BHF itinérants, BHF sédentaires, LBI département Qualité, LBI conditionnement – maintenance de production – fabrication et LBI autres services.

Le cadre défini dans l’accord apparaît inapproprié et redondant au regard des réunions régulières entre services au cours desquelles chacun s’exprime librement.

L’accord n’a plus d’objet à être organisé de cette façon. Néanmoins, après avoir à nouveau fait le point, les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire pour le moment de renégocier cet accord. Mais cette éventualité n’est pas exclue à l’avenir si les salariés en ressentaient la nécessité.

**ARTICLE VII : MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL**

L’article 2 de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative permet, à titre exceptionnel pour 2023, d’ajouter une prise en charge facultative de l’employeur de 25% à la participation obligatoire de l’employeur de 50% du prix des abonnements de transport collectifs. Elle prévoit également l’augmentation à 400 € (au lieu de 200 €) du montant du forfait pour les frais de carburant.

Ainsi, les dispositions suivantes seront appliquées limitativement pour l’année 2023, à compter du 1er février 2023 :

**Transports collectifs :**

Les salariés sont invités à favoriser leurs trajets domicile-travail en utilisant les transports en commun.

Les frais d’abonnement aux transports en commun souscrits par les salariés pour effectuer leur trajet domicile-lieu de travail seront remboursés à hauteur de 75 % du coût de l'abonnement (à savoir 50% de prise en charge obligatoire + 25% de prise en charge facultative) pour chaque salarié sur présentation d’un justificatif mensuellement ou annuellement selon le type d’abonnement. Les abonnements concernés sont les abonnements SNCF (2nde classe), RATP et service public de location de vélos (type Vélib'), pour le trajet le plus court entre le domicile et le lieu de travail.

**Prise en charge facultative des frais de transports personnels (voiture, moto) :**

Pour les salariés ne prenant pas les transports en commun, la Direction confirme la prise en charge d’une partie des frais de carburant de certains salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au travail dans les conditions et montants suivants :

Salariés concernés :

Le salarié contraint d’utiliser son véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, soit parce que sa résidence est située en dehors de la région Ile de France, soit parce que ce trajet n’est pas desservi par les transports en commun, soit parce que ses horaires de travail ne lui permettent pas d’utiliser les transports en commun.

Montant de la prise en charge :

400 euros par an dont le versement est mensualisé. La prise en charge de ces frais est exonérée de cotisations et contributions sociales et versée sur présentation d’une attestation accompagnée d’une copie de la carte grise du véhicule.

**ARTICLE VIII – DUREE**

Le présent accord est issu de la Négociation Annuelle Obligatoire ; il est donc à durée déterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature pour une durée courant jusqu’au 31 décembre 2023, à l’exception des augmentations de salaires qui elles seront applicables à compter du 1er février 2023, étant rappelé que l’augmentation temporaire de la prise en charge facultative aux abonnements de transports collectifs et aux frais de transport personnels prévue à l’article VII, cessera le 31 décembre 2023.

L’accord cessera de plein droit de produire ses effets au plus tard le 31 décembre 2023, sans qu’une réunion ait lieu, et sans se transformer en accord à durée indéterminée.

**ARTICLE IX : PUBLICITE**

Le présent accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt. Il sera déposé auprès de la Drieets, par dépôt sur la plateforme de téléprocédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud’hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dès sa conclusion, le présent accord sera porté à la connaissance de l’ensemble des salariés par affichage et par un mail les informant de leur possibilité de le consulter sur le serveur S.

Fait à Montrouge, le 30 janvier 2023.

Pour Les sociétés Besins Healthcare France, Laboratoires Besins International prises en une même Unité Economique et Sociale :

Pour Les organisations Syndicales :

C.F.D.T.

SNICIC - C.G.T.