|  |
| --- |
| **Accord d’entreprise conclu dans le cadre**  **de la Négociation Annuelle Obligatoire de l’année 2023** |

Entre les soussignés

**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE STALLERGENES**

6 rue Alexis de Tocqueville – 92160 ANTONY Cedex - FRANCE

Représentée par agissant en qualité de Directeur Ressources Humaines Groupe

D’une part,

Et,

**Les organisations syndicales suivantes :**

Le Syndicat SECI-UNSA, représenté par et ,

Le Syndicat CAT, représenté par

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

D’autre part,

**PREAMBULE :**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives de l’UES STALLERGENES.

La première réunion qui s’est tenue le 14 décembre 2022 a vu l’explication des documents sociaux obligatoires par la Direction vers les représentations syndicales en y apportant des commentaires. Puis, la Direction a donné des explications sur l’environnement économique et financier de l’entreprise ainsi que sur l’environnement social.

La seconde réunion du 16 janvier 2023 a fait l’objet d’informations complémentaires demandées par les représentations syndicales et la remise de leurs doléances.

Les parties ont poursuivi leurs échanges lors de réunions qui se sont tenues les 6 février, 14 février, 20 février et 22 février 2023.

Aux termes de la dernière réunion en date du 22 février 2023, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Il est rappelé que l’entreprise est couverte par divers dispositifs de rémunération différée : accord de participation, Plan Epargne Entreprise (PEE) et Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise Collective (PERECO). Le dernier accord d’intéressement triennal était conclu pour les exercices 2020, 2021 et 2022.

Par ailleurs, l’entreprise est couverte par des dispositions relatives au temps de travail : accord sur la durée du travail, accord sur le droit à la déconnexion, accord sur le Compte Epargne Temps (CET), accord sur le don de jours entre collaborateurs et accord sur le télétravail.

En outre, l’entreprise est couverte par un accord de branche pour les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, ainsi que par une décision unilatérale pour le régime de prévoyance et la mutuelle.

Enfin, l’entreprise est couverte par un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) jusqu’au 31 août 2023.

Les parties ont convenu d’ouvrir ultérieurement sur l’année 2023 la négociation sur l’accord d’intéressement ainsi que sur la reconduction de l’accord GPEC.

Le contexte inflationniste a conduit la direction de l’entreprise à proposer aux organisations syndicales de mener une réflexion sur l’adaptation de la rémunération mensuelle des salariés.

A cette occasion, les parties ont mené une négociation portant sur l’intégration de la 13ème mensualité, versée aujourd’hui en novembre, dans la rémunération mensuelle sur douze mois.

L’intégration de la 13ème mensualité dans la rémunération mensuelle est apparue comme un levier permettant de modérer au cours de l’année les impacts de l’inflation et d’augmenter immédiatement et durablement le pouvoir d’achat mensuel.

De plus, l’intégration de cette 13ème mensualité dans la rémunération mensuelle permettra d’augmenter l’attractivité de l’entreprise, en se calant sur une norme généralement constatée dans notre secteur d’activité, mais aussi par des effets directs liés aux composantes issues du taux horaire ou taux journalier du travail.

Il est donc mentionné dans les dispositions ci-dessous les modalités convenues pour proposer le passage de 13 à 12 mensualités.

**Ainsi, il a été convenu ce qui suit :**

**PARTIE I – MESURES SALARIALES 2023**

**ARTICLE 1 – Champ d’application**

Les mesures salariales de cette Partie I s’appliqueront sur les salaires bruts réels de base au 31 décembre 2022 des collaborateurs de l’UES STALLERGENES qui remplissent par principe les conditions suivantes :

* Présents à l’effectif au 31 décembre 2022 et ayant minimum 6 mois d’ancienneté au 1er janvier 2023,
* Ayant un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée (exception faite des contrats en alternance),
* N’ayant pas bénéficié d’une augmentation de salaire intervenue après le dernier accord de NAO de l’année 2022,
* N’étant pas en processus de départ (retraite, démission, licenciement, *etc*.)

Ces mesures prendront effet selon les dispositions détaillées ci-bas.

**ARTICLE 2 – Mesures salariales**

**2.2 Groupes 2 à 5 - Collaborateurs non cadres**

* Revalorisation de la prime d’ancienneté, selon les dispositions en vigueur, de 1% par an à date anniversaire, de 3 ans à 25 ans d’ancienneté,
* Augmentations individuelles sur la base d’une enveloppe d’un montant de 4% de la masse salariale brute de la population concernée, avec un minimum de 78€ bruts mensuels pour les collaborateurs sur 12 mensualités, 72€ bruts pour les autres

Ces dispositions incluent évolutions individuelles et promotions.

Cette mesure prend effet sur la paie d’avril ou mai 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

* Augmentation de la rémunération brute variable de 1%, avec un minimum de 400€ bruts.

Cette mesure prend effet sur la rémunération variable liée aux objectifs de l’année 2023, dont le versement à lieu en mars 2024.

**2.3 Groupes 6 à 10 - Collaborateurs cadres**

* + 1. **Groupes 6**
* Augmentations sur la base d’une enveloppe d’un montant de 5 % de la masse salariale brute de la population concernée, avec un minimum de 88,90€ bruts mensuels pour les collaborateurs sur 12 mensualités, 82€ bruts pour les autres

Ces dispositions incluent évolutions individuelles et promotions.

Cette mesure prend effet sur la paie d’avril ou mai 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

* Augmentation de la rémunération brute variable de 1%, avec un minimum de 500€ bruts.

Cette mesure prend effet sur la rémunération variable liée aux objectifs de l’année 2023, dont le versement à lieu en mars 2024.

**2.3.2 Groupes 7 et plus**

* Augmentations sur la base d’une enveloppe d’un montant de 6,5 % de la masse salariale brute de la population concernée.

Ces dispositions incluent évolutions individuelles, promotions et évolution des bonus.

Cette mesure prend effet sur la paie d’avril ou mai 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**2.4 Revalorisation des primes**

Les primes de poste sont revalorisées sur la base des montants précisés dans l’Annexe 1 au présent accord.

**2.5 Revalorisation des tickets restaurants et prime de panier**

Le montant des tickets restaurant est revalorisé et passeront donc à 9,85€ à effet au 1er janvier 2023.

La prime de panier sera de 5,91€ à compter du 1er janvier 2023, et 6,80€ pour la prime de panier de nuit.

**2.6 Revalorisation de la participation employeur à la garde d’enfant de moins de 3 ans**

A compter de l’année 2023, l’éligibilité de la participation employeur à la garde d’enfant de moins de 3 ans s’appliquera pour la période de septembre à juillet *versus* la période de septembre à juin jusqu’alors applicable.

Les autres critères en vigueur restent inchangés :

* Montant de 100€ nets/ mois sur la base d’une garde à temps plein,
* Versement du montant au prorata temporis en cas de garde partielle,
* Versement au prorata du temps de travail pour les collaborateurs à temps partiel,
* Versement du montant pour chaque enfant de moins de 3 ans d’une même fratrie,
* Un seul versement par enfant si les 2 parents sont salariés de l’entreprise,
* Pas d’éligibilité à cette participation pour les collaborateurs en congé parental ou maternité,
* Maintien de l’éligibilité à la participation en cas d’arrêt de travail.

**PARTIE II – MENSUALISATION DE LA REMUNERATION ANNUELLE**

**ARTICLE 3 – Champ d’application**

Les dispositions de cette Partie II seront applicables à l’ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur au sein de l’UES STALLERGENES à la date de signature du présent accord ainsi qu’aux nouveaux collaborateurs qui intégreront les effectifs après cette date.

**ARTICLE 4 – Modification des mensualités de la rémunération annuelle brute**

Les parties conviennent que la rémunération annuelle brute de base qui est payable en treize mensualités avec le paiement de la 13ème mensualité en novembre de l’année écoulée, selon les dispositions en vigueur au sein de l’UES STALLERGENES, soit désormais intégrée de manière proratisée au salaire brut mensuel. Elle sera intégrée sur la base de 1/12 sur le salaire mensuel brut.

**ARTICLE 5 – Date et modalités d’application**

Pour les collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur au sein de l’UES STALLERGENES à la date de signature du présent accord, il sera proposé un avenant au contrat de travail afin que soit mentionnée cette intégration de la 13ème mensualité au salaire brut mensuel.

La signature de l’avenant individuel interviendra en avril 2023 et s’appliquera avec effet rétroactif au 1erjanvier 2023. Le prorata correspondant à la 13ème mensualité des mois de janvier à avril 2023 sera versé sur la paie d’avril ou mai 2023.

Les collaborateurs qui souhaiteraient maintenir une rémunération annuelle payable sur treize mensualités, peuvent en formuler la demande auprès du service des Ressources Humaines ; ces collaborateurs, et ceux qui n’auraient pas répondu ou retourné d’avenant signé, constitueront dès lors un groupe dit « fermé ».

Pour toutes les embauches faites après la signature du présent accord, la rémunération annuelle sera fixée sur 12 mensualités.

**ARTICLE 6 – Irréversibilité du dispositif**

Le choix du passage d’une rémunération sur 12 mois mensualités est irréversible ; de même, le choix de demeurer sur une rémunération à 13 mensualités est tout aussi irréversible, et ne saurait donner lieu à changement ultérieur.

Deux exceptions sont apportées à cette règle :

* les collaborateurs en suspension de contrat, quelle qu’en soit la forme, dans l’attente de leur retour : dans ce cas, ils bénéficieront d’un délai d’un mois à leur retour afin de se positionner sur ce principe
* Les collaborateurs placés en situation de surendettement par décision administrative

De même, le principe du maintien d’une rémunération sur 13 mensualités n’est pas compatible avec une avance ou acompte mensuel de cette 13e mensualité, ni avec toute autre forme d’avance ponctuelle.

**ARTICLE 7 – Accompagnement financier au passage sur 12 mensualités**

Afin de faciliter le passage de 13 à 12 mensualités, et pour les catégories des groupes 1 à 6 inclus, il sera proposé, aux collaborateurs devant faire face à d’éventuels problèmes de trésorerie en fin d’année 2023, et qui en feront la demande, une aide financière unique et exceptionnelle de :

400€ bruts pour les Groupes 1 à 5, et 500€ bruts pour les Groupes supérieurs dont la rémunération annuelle de base serait inférieure à 50.000€ .

Cette aide exceptionnelle sera payée en novembre 2023, et sera considérée comme une prime exceptionnelle, unique et totalement discrétionnaire.

**ARTICLE 8 – Consultation du Comité Economique & Social**

Le Comité Social et Economique sera informé et consulté, préalablement à l’entrée en vigueur de ce principe d’intégration de la 13e mensualité

**PARTIE III – Heures supplémentaires et repos compensateurs**

**ARTICLE 9 – Rémunération des heures supplémentaires**

Les parties conviennent du retour sur les dispositions légales en matière de paiement des heures supplémentaires.

Le calcul des heures supplémentaires est réalisé sur la semaine civile.

Ainsi, après validation des heures supplémentaires par le manager, en fin de chaque semaine, une comparaison du temps de travail effectif et du temps de travail théorique permettra de calculer le nombre d’heures supplémentaires.

Les heures travaillées en plus et en-dessous du temps de travail théorique seront payées à 100% et celles faites au-delà du temps de travail théorique sont payées à 125% pour les 8 premières puis à 150% pour les suivantes.

Ce calcul prendra donc en compte les éventuelles heures non faites en semaine et le débit ou crédit fait sur la semaine.

Cette disposition entre en vigueur à compter à la date de signature du présent accord.

**ARTICLE 10 – Suppression des repos compensateurs**

Les parties conviennent du retour sur les dispositions légales en matière de repos compensateur.

L’acquisition de repos compensateur sera supprimée à date de signature du présent accord

Les repos compensateurs éventuellement acquis et non pris par les collaborateurs au 28 février 2023 seront payés en mars 2023.

Un avenant *ad hoc* à l’accord sur le temps de travail du 22 juillet 2019 sera proposé à la signature intégrant ces dispositions.

**PARTIE IV – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

**ARTICLE 11 – BENEFICIAIRES**

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés (les « Salariés Bénéficiaires ») répondant aux critères cumulatifs suivants :

* présent à l’effectif de l’entreprise en date du 15 juillet 2023 dans le cadre d’un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou d’un contrat de travail temporaire ininterrompu (intérim),
* ayant minimum 6 mois de travail effectif sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.
* les collaborateurs dont la rémunération annuelle brute totale rétablie sur une base temps plein et un temps de présence à 100% est inférieure ou égale à 58 053€

**ARTICLE 12 – MONTANT DE LA PRIME**

L’Entreprise versera à chaque salarié bénéficiaire une prime exceptionnelle d’un montant qui sera variable comme suit :

* la prime sera égale à 1% de la rémunération brute totale perçue en 2022. La rémunération liée au maintien de salaire en cas de maladie ne sera pas prise en considération dans la détermination de cette rémunération brute totale 2022

La prime sera versée à chaque salarié bénéficiaire en juillet 2023 et intitulée sur le bulletin de paie de novembre en « Prime de Partage de la Valeur ».

**PARTIE V – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 13 – Publicité de l’accord**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS et du secrétariat du greffe du conseil des Prud’hommes. Il fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

L’entreprise s’engage à effectuer une communication sur cet accord et ses dispositions auprès des différents acteurs de l’entreprise : le Comité Social d’Entreprise, et l’ensemble des salariés via une information reprenant l’ensemble des mesures sur l’Intranet.

Il sera également remis un exemplaire original à chacune des parties présentes.

Fait à Antony, le 10 mars 2023

En 8 exemplaires, dont un (1) pour le dépôt au secrétariat-greffe du conseil de Prud’hommes.

Pour L’UES STALLERGENES, ,

Le Syndicat SECI-UNSA, et ,

Le Syndicat CAT, représenté par

Le syndicat CFE-CGC représenté par