**GreenYellow SAS**

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE SUR**

**LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALAIRES**

**ET LES REMUNERATIONS POUR 2023**

Entre :

**La Société GreenYellow SAS**, représentée par Monsieur Directeur des Ressources Humaines Groupe, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société GreenYellow SAS » ou « GreenYellow » ou « la Direction »,

D’une part,

Et :

**L’organisation syndicale représentative** au niveau de la Société GreenYellow SAS, représenté par :

* **Pour le Syndicat CFE-CGC,** représenté par et, agissant en qualité de Délégué Syndical;

Ci-après dénommées « l’organisation syndicale représentative »,

D’autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

Table des matières

[PREAMBULE 3](#_Toc131768366)

[Partie I – DISPOSITIONS GENERALES 3](#_Toc131768367)

[Article 1. Champ d’application de l’accord 3](#_Toc131768368)

[Article 2. Durée et entrée en vigueur de l’accord 4](#_Toc131768369)

[Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL 4](#_Toc131768370)

[Article 3. Valeur du ticket restaurant 4](#_Toc131768371)

[Article 4. Prime médaille du travail 5](#_Toc131768372)

[Article 5. Jours de congés PACS et mariage 5](#_Toc131768373)

[Article 6. Jours de congés pour décès des beaux-parents 5](#_Toc131768374)

[Article 7. Jour de congé pour décès nécessitant un déplacement de plus de 300 kms 5](#_Toc131768375)

[Article 8. Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage 5](#_Toc131768376)

[Article 9. Accompagnement des conjoint(e)s/enfants ayant une affection de longue durée 5](#_Toc131768377)

[Article 10. Congé maternité et congé de paternité et d’accueil du jeune enfant 6](#_Toc131768378)

[Article 11. Jours de congés supplémentaires d’ancienneté 6](#_Toc131768379)

[Article 12. Déménagement 6](#_Toc131768380)

[Partie III – LA REMUNERATION 6](#_Toc131768381)

[Article 13. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6) 6](#_Toc131768382)

[Article 14. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7 et 8 6](#_Toc131768383)

[Article 15. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 9 7](#_Toc131768384)

[Article 16. Prime partage de valeur 7](#_Toc131768385)

[PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES 7](#_Toc131768386)

[Article 17. Publicité de l’accord 7](#_Toc131768387)

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée au sein de la Société GreenYellow SAS sur les thèmes suivants :

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
* L’égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail ;
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien de l’emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
* L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés sur leurs conditions de travail notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise ;
* Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, la Direction et l’organisation syndicale représentative se sont rencontrées en dates des 14 février, 28 février et 22 mars 2023.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction à l’organisation syndicale représentative et l’ensemble des thèmes de la négociation ont pu être abordés.

La Direction a ainsi recueilli les demandes de l’organisation syndicale représentative et formulé des propositions concernant d’une part les avantages sociaux et les conditions de travail, d’autre part les salaires et rémunérations.

A l’occasion de ces réunions, le contexte inflationniste exceptionnel de 2022 a été mis en exergue. C’est la raison pour laquelle les parties se sont entendues sur le fait que les mesures prises relèvent d’une situation exceptionnelle et notamment s’agissant :

* D’enveloppes d’augmentations générales pour les cadres 7 et 8 et agents de maîtrise à l’exclusion des salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois au 1er avril 2023, pour lesquels le salaire d’embauche prend déjà en compte le contexte inflationniste ;
* Du versement d’une prime partage de valeur ;
* De l’évolution de la prise en charge obligatoire de l’employeur du titre restaurant et transport.

Par ailleurs, sur le thème du partage de valeur, nous rappelons que les parties se sont engagées à ouvrir les négociations d’un accord d’intéressement au titre de 2023.

Enfin, nous rappelons qu’un mécanisme d’actionnariat salarié dans le cadre d’un FCPE propre à GreenYellow est à l’étude pour une mise en place en 2023.

A l’issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords collectifs par ailleurs applicables au sein de GreenYellow, les Parties ont convenu des dispositions ci-après :

## Partie I – DISPOSITIONS GENERALES

### Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique aux salariés de la Société GreenYellow SAS. Le cas échéant, le champ d’application des différentes mesures qu’il prévoit est précisé dans les articles concernés.

### Durée et entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an. Il prend effet à compter du 1er avril 2023 et jusqu’au 31 mars 2024, sauf dates et durées spécifiques d’application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

L’ensemble des mesures de l’accord collectif d’entreprise sur les avantages sociaux, les conditions de travail et les rémunérations pour 2022 ne seront plus applicables à compter du 1er avril 2023. Certaines ont par ailleurs été renégociées et insérées dans d’autres accords collectifs.

## Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Valeur du ticket restaurant

La valeur faciale du ticket restaurant est portée à 10,00 euros. La part employeur est portée à 55%. Ainsi GreenYellow SAS prend en charge un montant de 5,5 euros par ticket restaurant et les frais de service facturés par le fournisseur.

### Prise en charge des abonnements de transport en commun

La prise en charge obligatoire des abonnements de transports en commun par l’employeur est portée à 60% du montant des abonnements souscrits pour les déplacements des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Sont visés les abonnements ci-après :

• Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ou Abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyage illimité émis par la SNCF ;

• Cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou renouvellement tacite à nombre de voyages limités délivrés par la RATP ;

• Les abonnements à un service public de vélo.

La prise en charge s’effectue uniquement sur le montant des abonnements et sur présentation des justificatifs à la DRH.

Cette prise en charge est cumulable avec les autres dispositions du forfait mobilité durable dans le respect du plafond prévu par la loi.

### Indemnité télétravail

Sur la base d’une semaine de travail, conformément à l’accord relatif aux principes applicables à la pratique du télétravail chez GreenYellow, le nombre de jours de télétravail est arrêté à 2 jours maximum.

Les stagiaires, alternants et salariés en contrat professionnels, compte tenu notamment de leur besoin d’accompagnement renforcé, pourront télétravailler au maximum 1 jour par semaine, tout comme les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure ou égale à 50% de la durée du travail applicable dans l’entreprise.

Il a été convenu de porter l’indemnité forfaitaire de télétravail à 25 euros par mois pour 2 jours de télétravail par semaine et 20 euros par mois pour 1 jour de télétravail par semaine.

### Prime médaille du travail

Une prime liée à la médaille du travail est accordée dans les conditions suivantes :

Médaille du travail : proposition RH

* 1 000€ brut pour 20 ans d’ancienneté professionnelle, y compris hors du Groupe GreenYellow (médaille d’Argent)
* 1 500€ brut pour 30 ans d’ancienneté professionnelle, y compris hors du Groupe GreenYellow (médaille de Vermeil)
* 2 000€ brut pour 35 ans d’ancienneté professionnelle, y compris hors du Groupe GreenYellow (médaille d’Or)
* 2 500€ brut pour 40 ans d’ancienneté professionnelle, y compris hors du Groupe GreenYellow (médaille Grand Or)

Le montant de la prime médaille du travail est majoré de 50,00€ par année de présence au sein du Groupe GreenYellow.

### Jours de congés PACS et mariage

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS donnant lieu à la délivrance d’un acte officiel d’une sœur, d’un frère, d’un descendant ou d’un ascendant.

La demande doit être dûment justifiée et les journées doivent être positionnées afin de coïncider avec l’événement.

### Jours de congés pour décès des beaux-parents

Le salarié bénéficie en cas de décès de ses beaux-parents (père / mère du conjoint) de 4 jours ouvrables de congés accolés à l’évènement.

Cette autorisation d’absence est étendue au / à la conjoint.e de la mère ou du père du salarié, sur justification du livret de famille ou d’une attestation de PACS et d’un extrait d’acte de décès.

### Jour de congé pour décès nécessitant un déplacement de plus de 300 kms

En cas de décès d’un membre de la famille, ouvrant droit à un ou plusieurs jours de congés pour évènement familial, tel que défini dans le statut collectif de l’entreprise, il est octroyé un jour de congé supplémentaire accolé, si le salarié, sur présentation de justificatif, doit se déplacer à plus de 300 kms aller de son domicile.

### Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage

Le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés en cas de mariage. Il dispose du même droit en cas de PACS.

Un salarié ayant bénéficié d'un congé à l'occasion de la conclusion d'un PACS bénéficie, s'il se marie par la suite, peut bénéficier d’un nouveau congé à l'occasion de son mariage.

### Accompagnement des conjoint(e)s/enfants ayant une affection de longue durée

Tout salarié accompagnant un conjoint(e) ou un enfant ayant une affection de longue durée exonérante, dans le cadre d’un rendez-vous médical en milieu hospitalier ou en ambulatoire pour des soins ou traitement liés à leur pathologie, bénéficie d’une journée d’absence autorisée payée.

Il est précisé qu’une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

Pour bénéficier de cette journée, le salarié devra produire un justificatif médical attestant la mise en place de soins ou traitements liés à une affection de longue durée.

### Congé maternité et congé de paternité et d’accueil du jeune enfant

Dans la continuité des engagements pris par GreenYellow en matière d’égalité professionnelle, la direction poursuit les mesures suivantes :

* Pour la naissance d’un troisième enfant, la Direction assure le maintien du salaire pendant les 10 semaines supplémentaires du congé maternité (soit 26 semaines au total, par rapport à la durée du congé maternité pour la naissance du premier ou du deuxième enfant de 16 semaines).
* Dans le cadre d’un congé paternité, la Direction assure le maintien du salaire pendant 25 jours en cas de naissance simple et pendant 32 jours en cas de naissance multiples ;

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

* Etre le père de l’enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation) ;
* Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire PACS, ou vivre en union maritale avec elle.

### Jours de congés supplémentaires d’ancienneté[[1]](#footnote-1)

Il est accordé, pour la période du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 :

* 1 jour de congé ouvré supplémentaire d’ancienneté aux salariés ayant plus de 30 ans d’ancienneté ;
* 1 second jour de congé ouvré supplémentaire d’ancienneté aux salariés ayant plus de 40 ans d’ancienneté.

### Déménagement

Tout salarié peut bénéficier, une fois par an, d’une autorisation d’absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de la direction des ressources humaines un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d’adresse.

## Partie III – LA REMUNERATION

### Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 5,5 % dont :

* 3,0 % d’augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2023 à l’exclusion des salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois au 1er avril 2023, pour lesquels le salaire d’embauche prend déjà en compte le contexte inflationniste ;
* Une enveloppe de 2,5 % sur la base des salaires réels au 1er avril 2023, dans le cadre d’augmentations individuelles ;

### Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7 et 8

Il est convenu une enveloppe globale de 5,5 % dont :

* 2,5 % d’augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2023 à l’exclusion des salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois au 1er avril 2023, pour lesquels le salaire d’embauche prend déjà en compte le contexte inflationniste ;
* Une enveloppe de 3,0 % sur la base des salaires réels au 1er avril 2023, dans le cadre d’augmentations individuelles ;

### Revalorisation des salaires des cadres de niveau 9

Il est convenu une enveloppe de 5,5 % sur la base des salaires réels au 1er avril 2023, dans le cadre d’augmentations individuelles ;

### Prime partage de valeur

En application l’article 1 de la loi n° 2022 -1158 du 16 août 2022 portant sur les mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Il est convenu le versement d’une prime partage de valeur pour l’ensemble des salariés de la société, avec la paie de juin 2023, y compris pour ceux dont la rémunération serait supérieure à 3 SMIC bruts annuels, et faisant partie des effectifs de la société à la date de versement de la prime, soit au 10 juillet 2023.

Le montant de la prime est fixé à 1 000,00€ (mille euros) et est soumis aux régimes sociaux et fiscaux prévus par l’article 1 de la loi n° 2022 -1158 du 16 août 2022 portant sur les mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Cette démarche de l’entreprise n’entraîne pas d’engagement pour les années à venir.

## PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES

### Publicité de l’accord

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l’article L.2232-12 du Code du travail.

Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible à l’adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés de GreenYellow.

Fait à Puteaux, le 31 mars 2023

**Pour la CFE-CGC Pour la Direction**

1. [↑](#footnote-ref-1)