**Accord sur les négociations annuelles obligatoires 2023 (NAO 2023)**

Entre les soussignés :

**La société YUSEN LOGISTICS FRANCE**, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de BOBIGNY sous le n°432 599 785, dont le siège social est sis Bat. 4 Zone Cargo 8, 14 rue de la belle borne, 93290 TREMBLAY EN FRANCE, représentée par, en sa qualité de Président,

**Ci-après désignée « la société » ou « l’entreprise »,**

**D’une part,**

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise représentées par :

* **Pour la CFDT, , en qualité de délégué syndical central,**
* **Pour la CFE-CGC, , en qualité de délégué syndical central,**
* **Pour l’UST, , en qualité de délégué syndical central,**

**Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,**

**D’autre part,**

**Ci-après désignées ensemble « les parties »,**

**Préambule**

Le 18 avril 2023, les parties ont engagé la négociation annuelle obligatoire pour 2023.

Un avenant n°1 à l’accord de méthode sur les négociations obligatoires, fixant notamment les thèmes et le calendrier prévisionnel des réunions de négociation, a été signé le 18 avril 2023.

Le procès-verbal d’ouverture des NAO 2023 a été signé le 18 avril 2023.

L‘ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise a été invité à participer aux négociations.

Les propositions des organisations syndicales, en leur dernier état, sont annexées au présent accord.

Comme l’année passée, le contexte économique et social demeure complexe et incertain. Les discussions ont à nouveau porté sur les mesures à mettre en place pour soutenir le pouvoir d’achat des salariés de la société YUSEN LOGISTICS France (mesures conjoncturelles).

Les discussions ont également porté sur des mesures structurelles, afin de répondre aux enjeux de la transformation du marché du travail et de l‘évolution du secteur de la logistique et des transports.

Au terme des négociations, les parties signataires ont arrêté le présent accord.

**Article 1 : Objet**

Le présent accord récapitule les mesures sur lesquelles les parties sont parvenues à un accord en matière de :

* Rémunération et salaires effectifs,
* Partage de la valeur ajoutée.

Les négociations annuelles ont également porté sur les thèmes suivants, pour lesquels des avenants thématiques seront formalisés en cas d’accord des parties :

* Durée effective et organisation du temps de travail (modalité 37h/RTT étendue à la BU OFF de Lyon),
* Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (accompagnement des séniors, perspectives d’évolution des jeunes dans l’entreprise),
* Qualité de vie et des conditions de travail :
  + - Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et le lieu de travail (prise en charge de 75% de l’abonnement de transport ou prime transport/forfait mobilités durables de 175 € nets pour 2023).
    - Politique volontariste pour favoriser l’embauche et le maintien dans l’emploi des salariés handicapés (congés spéciaux « RQTH »). Attribution d’une demi-journée de congé pour la constitution du dossier sous réserve de justificatif et un jour de congé par an à la reconnaissance RQTH (transmise à l’employeur).
    - Organisation d’évènements d’entreprise pour favoriser la culture d’entreprise et la cohésion d’équipe, pour lesquels le budget du CSE (œuvres sociales et culturelles) pourrait être exceptionnellement abondé par l’entreprise (étude d’un co-financement).

**Article 2 : Rémunération et salaires effectifs**

2.1 Augmentation générale des salaires

Les parties ont négocié une augmentation générale des salaires mensuels de base en deux temps :

* +60 euros bruts pour un équivalent temps plein (avec un calcul au prorata pour les salariés à temps partiel) à compter du 1er juillet 2023 ;
* +20 euros bruts pour un équivalent temps plein (avec un calcul au prorata pour les salariés à temps partiel) à compter du 1er novembre 2023.

Ces augmentations s’appliqueront aux salariés présents dans l’entreprise et ayant au moins 6 mois d’ancienneté à la date d’application de chacune de ces augmentations.

Ces mesures ne s’appliqueront pas aux salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation, qui relèvent d’un statut spécifique et pour lesquels les règles de rémunération demeurent fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2 Augmentations individuelles

Des augmentations individuelles, proposées par chaque manager de BU et validées par la direction, seront décidées et appliquées à compter du 1er septembre 2023.

La direction s’assurera de la cohérence des propositions au regard de la politique de rémunération générale de l’entreprise, dans le respect du principe d’égalité de traitement des salariés placés dans une situation comparable.

Les augmentations individuelles ont pour objectifs prioritaires :

* la valorisation de l’expérience, l’expertise et la polyvalence des salariés ouvriers parallèlement à la revue de leur classification ;
* l’égalité hommes / femmes,
* la cohérence des rémunérations versées aux salariés, à qualification, ancienneté et expérience égales.

La direction s’engage à diffuser auprès des managers les outils d’analyse des rémunérations leur permettant d’identifier d’éventuels écarts et de procéder aux ajustements nécessaires.

2.3 Prime d’implication client

Les parties prennent acte de l’engagement de la direction de mettre en place une prime d’implication client, destinée à récompenser l’adaptabilité et la flexibilité des salariés.

Les modalités de déclenchement, de calcul et de versement de cette prime seront déterminées d’ici le 31 décembre 2023, par accord collectif d’entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l’employeur.

2.4 Prime de performance

Les salariés OETAM sont éligibles à une prime de performance mensuelle, calculée en fonction de l’atteinte d’objectifs individuels, collectifs et financiers et de la présence des collaborateurs au cours du mois (les absences viennent réduire le montant de la prime de performance).

La prime de performance est calculée par mois entier dans l’entreprise (le contrat de travail doit être en cours le dernier jour du mois). Les règles en vigueur ne prévoient donc pas le versement de la prime de performance en cas de départ d’un salarié de l’entreprise en cours de mois (seul le dernier mois complet peut donner lieu à la prime de performance).

A compter du 1er juillet 2023, il est convenu qu’en cas de départ de l’entreprise en cours de mois, les salariés OETAM seront éligibles à la prime de performance, calculée au prorata de leur temps de présence au cours du mois de départ et en fonction des objectifs atteints évalués par le management.

2.5 Bonus annuel des cadres

Les salariés cadres sont éligibles à un bonus annuel, en fonction de l’atteinte d’objectifs individuels, collectifs et financiers annuels qui leur sont communiqués au début de chaque exercice.

Les règles en vigueur ne prévoient pas le versement du bonus annuel au prorata en cas de départ du salarié en cours d’exercice.

A compter du 1er juillet 2023, il est convenu qu’en cas de départ en cours d’exercice, les cadres seront éligibles :

* au bonus annuel recalculé au prorata de leur temps de présence (en fonction du nombre de jours travaillés depuis le 1er avril / 215 jours),
* et en fonction des objectifs atteints évalués par le management.

*Exemple : Si un cadre quitte l’entreprise le 30 septembre et a effectivement travaillé 87 jours depuis le 1er avril, son bonus sera calculé d’après une base théorique maximale égale à : bonus annuel théorique x 87 / 215. Si le salarié a atteint 60% de ses objectifs, il recevra 60% de ce montant avec son solde de tout compte.*

Les autres règles concernant notamment la fixation des objectifs, les modalités de calcul et de versement demeurent inchangées.

2.6 Revalorisation des tickets restaurant et des primes de panier jour

*2.6.1 Tickets restaurant*

Les salariés qui ne bénéficient pas de primes de panier bénéficient d’un ticket restaurant « par jour travaillé » (Au moins 5 heures de travail effectif quotidien. La pause déjeuner doit être prise dans l’horaire de travail). Les tickets restaurant sont pris en charge à 60% par l’entreprise.

A compter du 1er septembre 2023, la valeur faciale du ticket restaurant sera valorisée de 9 € à 10 €, toujours pris en charge à 60% par l’entreprise.

*2.6.2 Primes de panier jour*

Pour les salariés qui bénéficient de primes de panier jour en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, le montant de la prime de panier jour passera de 6 € à 7 €.

Cette mesure s’appliquera à compter du 1er septembre 2023.

2.7 Retraite supplémentaire (« PERO »)

Les pensions de retraite des catégories les mieux rémunérées de l’entreprise seront proportionnellement inférieures à celles des autres salariés.

Afin de compenser l’existence d’un taux de remplacement moyen inférieur aux autres salariés, le plan d’épargne retraite obligatoire à cotisations définies (« PERO ») ouvert au bénéfice des cadres supérieurs (Groupe 7) sera étendu aux cadres du Groupe 6 à compter du 1er septembre 2023 sous réserve des conditions suivantes :

* élaboration d’un projet d’avenant n°1 à la DUE du 7 juillet 2021 concernant la mise en place du PERO,
* information-consultation préalable du CSE central,
* information des bénéficiaires.

**Article 3 : Partage de la valeur ajoutée**

3.1 Participation et intéressement aux résultats de l’entreprise

Les résultats de l’exercice 2022, clos le 31 mars 2023, vont permettre de dégager de la participation et de l’intéressement.

Les montants définitifs, qui seront répartis entre les salariés conformément aux règles prévues par les accords collectifs d’entreprise en vigueur, seront communiqués prochainement au CSE central.

Le congé de paternité et d’accueil de l’enfant est désormais assimilé à une période de présence dans l’entreprise pour le calcul de la participation (loi n°2023-171 du 9 mars 2023) et de l’intéressement (loi n°2022-1158 du 16 août 2022).

Le versement de la participation et de l’intéressement interviendra au plus tard avec la paye du mois d’août 2023 pour les salariés optant pour un versement immédiat.

Les parties sont également convenues de renégocier l’accord d’intéressement pour l’exercice en cours (2023) et de doubler, pour le 2ème exercice consécutif, le plafond global de l’intéressement (300 000 euros au lieu de 150 000 euros, dans le respect des plafonds légaux en vigueur).

3.2 Prime de partage de la valeur

Les parties rappellent que les salariés présents en mars 2023 ont bénéficié d’une prime de partage de la valeur pouvant aller jusqu’à 400 euros (DUE rectificative du 25 janvier 2023)

Si les résultats de l’entreprise le permettent, le Président de la société YUSEN LOGISTICS France s’engage à attribuer aux salariés une prime de la valeur en janvier 2024, dans les conditions qui seront déterminées par l’entreprise.

**Article 4 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa signature, sous réserve des formalités de dépôt et de publicité visées ci-après.

Les dispositions du présent accord modifient celles en vigueur et ayant le même objet.

**Article 5 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé par avenant entre les parties, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des parties dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**Article 6 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé par l’employeur sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire de l’accord sera également adressé au greffe du conseil de prud’hommes de Bobigny.

Un exemplaire sera remis aux secrétaires des CSE d’établissement et du CSE central.

Un exemplaire sera en outre tenu à la disposition des collaborateurs auprès du service des ressources humaines via l’intranet de l’entreprise.

**Fait à Tremblay en France,**

**Le 22 juin 2023,**

**En 10 exemplaires originaux,**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la société Yusen Logistics France** |  |
| **Président** |  |
| **Pour les organisations syndicales centrales** |  |
| **Pour la CFDT** | **Pour la CFE-CGC** |
|  |  |

Annexe : Propositions des organisations syndicales au terme des NAO









