NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022 ACCORD D’ENTREPRISE

# Entre

**MAXICOFFEE SOLUTIONS NORD**, dont le siège est situé 7 rue du vert bois 59960 NEUVILLE EN FERRAIN, représentée par XXXXX dûment habilité à l’effet des présentes,

D’une part ;

# Et

**L’organisation syndicale CFDT,** représentée par XXXXX, agissant en qualité de déléguée syndicale,

**L’organisation syndicale UNSA,** représentée par XXXXX, agissant en qualité de délégué syndical.

D’autre part ;

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail, la Direction et les organisations Syndicales Représentatives de l’entreprise MaxiCoffee Solutions Nord (dénommées ci- après « les parties ») se sont rencontrées à plusieurs reprises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2022.

Ainsi, le 22 février 2022, s’est tenue une réunion « 0 », dite de remise de documents au cours de laquelle le calendrier de négociation a été établi et les délégations déterminées.

La première réunion dite de négociation a alors été fixée au 15 mars 2022. La Direction a ouvert cette réunion par une présentation du contexte économique et de la situation financière de l’entreprise MaxiCoffee Solutions Nord.

Les principaux éléments chiffrés concernant l’entreprise ont été présentés, à savoir : les effectifs, les temps de travail, la rémunération ainsi que les autres avantages salariaux.

Bien que nous semblions poindre vers une reprise et que les activités consolidées du Groupe soient plutôt rassurantes, le contexte économique actuel très incertain et les résultats des premiers mois de l’exercice nous imposent d’aborder les Négociations Annuelles Obligatoires, pour MaxiCoffee Solutions Nord, avec la plus grande prudence même si l’activité reste sous contrôle.

Le contexte économique reste fragile et l’entreprise appelle à la plus grande des prudences compte tenu du contexte en ce début d’année qui pourrait déboucher sur de nouvelles mesures gouvernementales avec un impact direct sur nos activités.

La Direction précise en préambule que cette négociation intervient suite à une première revalorisation du SMIC en octobre 2021 ainsi que l’application de minima conventionnels révisés à la suite de négociations salariales de branche.

La mise en place de ces nouveaux minimas conventionnels a également été appliqués au 1er janvier 2022.

Après avoir partagé sur ce constat, les échanges se sont ainsi poursuivis avec les organisations syndicales représentatives.

C’est dans ce contexte constructif que cette négociation s’est ainsi poursuivie, les organisations syndicales représentatives ayant pleinement conscience de la crise sans précédent qui a touché l’entreprise, des conséquences pour l’activité mais aussi des efforts consentis par la Direction notamment à l’occasion des versements de compléments de salaires au plus fort de l’application du dispositif de l’activité partielle avec pour effet la prise en charge de ces compléments sur 6 mois au cours de l’année 2020.

A l’occasion d’une troisième réunion le 31 mars 2022, les organisations syndicales ont pu présenter et commenter leurs revendications respectives. La Direction a pu souligner le caractère responsable de ces revendications par au regard de la situation économique actuelle ainsi que le souci de proposer des mesures touchant l’ensemble des collaborateurs.

Dans la continuité de ces échanges et afin de concourir à ce même objectif, à savoir permettre à l’ensemble du collectif de bénéficier d’une révision de salaire dans un contexte économique général tendu, la Direction a alors proposé, pour cette année, de procéder à une revalorisation des salaires de base.

Les parties ont pu alors échanger sur les valeurs et plus généralement sur la culture d’entreprise dans laquelle cette proposition trouve son fondement tout en précisant que cette orientation exceptionnelle ne revêtirait pas la forme d’une mesure systématique pour les futurs exercices compte tenu des efforts consentis.

Conformément aux dispositions du code du travail et après échanges sur les revendications des organisations syndicales, après avoir abordé les sujets en lien avec le temps de travail, l’égalité Hommes Femmes et les thèmes en lien avec la santé, sécurité et conditions de travail, les parties ont conclu l’accord suivant :

# Champ d’application de l’accord d’entreprise

Les dispositions du présent accord d’entreprise s’appliquent à l’ensemble des collaborateurs disposant d’un contrat de travail **MAXICOFFEE SOLUTIONS Nord,** travaillant effectivement au sein de l’entreprise **MAXICOFFEE SOLUTIONS Nord** et étant présents dans les effectifs au 1er janvier 2022.

# Augmentation Générale de Salaire

Les collaborateurs présents au 1er janvier 2022 bénéficieront d’une revalorisation générale des salaires de 3%. Celle-ci sera calculée sur la rémunération brute mensuelle de base au 30 avril 2022 et versée selon les conditions suivantes :

- 1,5% au 1er mai 2022

- 1,5% au 1er août 2022

# Evolution de la classification en fonction de l’ancienneté

La Direction a proposé l’application d’une grille de classification permettant ainsi aux salariés une évolution tout au long de leur parcours au sein de MaxiCoffee. Cette évolution de niveau et ou d’échelon sera accompagné d’une évolution de rémunération le cas échéant afin de respecter les minimas conventionnels.

Cette mesure permettra à tout un chacun de se projeter au sein de l’entreprise.

# Pour les collaborateurs du niveau II :

* + Niveau II échelon 1  de l’entrée à 1 an d’ancienneté
  + Niveau II échelon 2 de 1 an à 2 ans d’ancienneté
  + Niveau II échelon 3  après 2 ans d’ancienneté

Le passage au Niveau III s’effectue sur proposition du leader après avoir cumulé 3 années d’ancienneté dans le niveau II et est soumis à la validation du Directeur général.

# Pour les collaborateurs du niveau III :

* + Niveau III échelon 1  de l’entrée à 3 ans d’ancienneté
  + Niveau III échelon 2 de 3 ans à 6 ans d’ancienneté
  + Niveau III échelon 3 après 6 ans d’ancienneté

Le passage au Niveau IV s’effectue sur proposition du leader après avoir cumulé 8 années d’ancienneté dans le niveau III et est soumis à la validation du Directeur Général

# Pour les collaborateurs du niveau IV :

* Niveau IV échelon 1 de l’entrée à 4 ans d’ancienneté
* Niveau IV échelon 2  de 4 ans à 8 ans d’ancienneté
* Niveau IV échelon 3  après 8 ans d’ancienneté

Le passage au Niveau V s’effectue sur proposition de son leader après avoir cumulé 10 années d’ancienneté dans le niveau IV et est soumis à la validation du Directeur général.

Cette disposition sera applicable à compter du 1er septembre 2022.

# Journée de solidarité

Il est rappelé que cette journée n’est plus un jour férié chômé et qu'il doit donc normalement être travaillé.

Les parties conviennent que cette journée sera offerte à l'ensemble des salariés. Ainsi c'est l'entreprise qui s'acquittera de cette charge soit 0.3% de la masse salariale brute auprès de l'état en dispensant les salariés d'exécuter cette journée de solidarité.

La date de cette journée de solidarité est fixée au Lundi 6 Juin 2022.

# Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail

Convaincus que la mixité est un facteur d’enrichissement collectif et de cohésion sociale, consciente qu’il s’agit d’un sujet essentiel, la négociation sur le sujet sera relancée afin de réviser l’accord conclu en focalisant sur les parties rémunération et conditions de travail.

# Prise d’effet et durée de l’accord

Le présent accord d’entreprise entrera en vigueur à compter du lendemain de sa signature.

Par ailleurs, il est conclu pour une durée d’application déterminée soit jusqu’au 31 Décembre 2022.

Passé cette date, il cessera automatiquement de produire son effet et les dispositions du présent accord ne seront plus obligatoire. Toutefois, la poursuite de leur application passé cette date ne leur conférera pas de caractère indéterminé quant à la durée de leur application.

# Révision

Conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de l’une des parties signataires.

Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu’à l’ensemble des organisations syndicales représentatives non -signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L’avenant de révision devra être signé par au moins la moitié des membres de la délégation des représentants du personnel signataire du présent accord et selon les dispositions légales en vigueur.

L’avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie, conformément aux dispositions légales en vigueur.

# 10. Dépôt de l’accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « Télé Accords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l’article D2231-7 du code du travail.

Conformément à l‘article D2231-2 du code du travail, un exemplaire de l’accord signé est également remis au secrétariat Greffe du Conseil du Prud’hommes du lieu de la conclusion de l’accord.

Enfin, un exemplaire signé sera remis à chaque délégation signataire.

Ces dépôts seront effectués par la Direction de MAXICOFFEE SOLUTIONS NORD**.** Fait à NEUVILLE EN FERRAIN, le 31 mars 2022.

Pour la Société MAXICOFFEE SOLUTIONS NORD

# XXXXX

Directeur Général

Pour l’Organisation Syndicale CFDT

# XXXXX

Pour l’Organisation Syndicale UNSA

**XXXXX**