



**Protocole d'accord**

**Négociation annuelle**

**Obligatoire**

**2020**

**Périmètre social**

**Etablissement d’Epernay**

**Moët & Chandon - Ruinart**

Accord en date du 17 mars 2020

Direction des Ressources Humaines

**Entre :**

**La société MHCS**

**Société Anonyme au capital de 433 193 798 euros,**

dont le siège social est situé 9, avenue de Champagne, BP 30222, 51027 EPERNAY  
Immatriculée au RCS de Reims sous le numéro : 509 553 459,

dûment représentée par **-------------------------**, agissant en qualité de **Directeur des Ressources Humaines** du périmètre social de l’Etablissement d’Epernay Moët & Chandon – Ruinart,

*d'une part,*

***ET :***

**Le Comité Social et Economique d'Etablissement Moët & Chandon-Ruinart représenté par son Secrétaire :**

dûment habilité par **---------------------------------------**

*de deuxième part***,**

***ET :***

**Les organisations syndicales représentatives** énumérées ci-après **:**

La C.G.T., représentée par :

La C.F.D.T., représentée par :

La CFE-GGC, représentée par :

*de troisième part,*

# PREAMBULE

Dans le cadre des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux négociations annuelles obligatoires, les organisations syndicales et les représentants de la Direction de l’établissement se sont réunis pour définir les modalités de ce qui suit.

Les parties se sont rencontrées le 11 février 2020, et les 5 et 17 mars 2020.

La première réunion a été l’occasion pour les parties d’examiner l’évolution de la situation de l’emploi et des salaires par catégorie et par sexe. De même, les parties ont pu examiner les résultats 2019**,** le contexte économique de l’année 2020 ainsi que les perspectives d’activité et les investissements 2020.

A ce propos la situation de 2020 est particulièrement préoccupante, avec les premières conséquences de l’épidémie du virus Covid 19 qui pèsent sur l’activité et génèrent des décisions d’adaptation, notamment une réduction drastique des investissements.

Au terme de ces échanges, les parties ont débattu des propositions respectives etsont convenues de concessions réciproques aboutissant aux dispositions suivantes.

Les membres du Comité Social et Economique d'établissement seront informés des mesures salariales du présent accord par diffusion individuelle du document et son dépôt sur la BDUES et lors de la réunion mensuelle lorsque les mesures de confinement liées à la propagation du Covid-19 seront levées.

# Article 1 – Champ d’application et objet

Sont concernés par les dispositions suivantes, les salariés appartenant au périmètre social de l’établissement d’Epernay Moët & Chandon, Ruinart, présents à la date de signature du protocole.

Cet accordconcerne également les salariés de la société MHEA socialement rattachés à ce périmètre conformément aux dispositions de l’accord du 4 février 2011 relatif à la reconnaissance d’une UES MHCS-MHEA.

Le présent accord a pour objet la politique salariale et sociale de l’établissement pour l'année 2020.

# Article 2 – Augmentations collectives

Les salaires de base de l'ensemble des salariés non-cadres, définis dans le champ d'application du présent accord, feront l'objet d'une augmentation générale de **-------.**

Ces augmentations seront appliquées avec un effet rétroactif au 1er janvier 2020.

# Article 3 – Augmentations individuelles

Un budget équivalent à **----- %** des taux de base des salariés non cadres sera affecté aux évolutions individuelles lors de la revue annuelle des augmentations individuelles : en salaires et primes exceptionnelles, hors impact des certifications et des négociations de changements de classifications.

L’application de ces mesures pour les salariés rattachés à la classification administrative s’inscrit dans le cadre des dispositions prévues par l’accord d’entreprise du 13 juin 2006, réitéré le 21 mai 2010, sur les classifications, et notamment celles prévues au titre III de cet accord : « Appréciation des compétences ».

**Article 3bis : certifications / classification**

Par ailleurs, les changements de coefficient liés aux certifications ou aux classifications, qui représentent environ **------- %** de dérive annuelle, seront réalisés au fur et à mesure de leur validation.

# Article 4 – Prime de participation aux projets transversaux

La prime de participation aux projets transversaux, récompensant l’implication et la participation de l’ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée, présent au 1er janvier et au 1er novembre, à la réalisation et la réussite des projets transversaux de l’établissement est portée de ------ euros bruts à **------ euros bruts** en 2020, en application de son indexation sur l’augmentation générale pour 2020.

Cette prime de participation aux projets transversaux sera versée sur la paie du mois de novembre aux salariés présents dans l’établissement courant novembre.

La prime de participation aux projets transversaux est également versée aux salariés en contrat à durée déterminée ayant une ancienneté totale reconstituée de 24 mois au 1er novembre de chaque année, au prorata du temps travaillé l’année considérée.

Les projets liés à l’amélioration de la performance de l’établissement aussi bien que des conditions de vie au travail, sont au titre de l’année 2020 :

- le développement de la viticulture durable,

- la réalisation du plan santé/sécurité et notamment la formation « Esprit sécurité »,

- la réalisation du programme d’investissements redimensionné.

# Article 5 – Prime productivité

Les partenaires sociaux ont fait le constat que les investissements réalisés et les actions menées ces dernières années avaient fait progresser la productivité de l’entreprise, permettant ainsi son développement et sa pérennité.

Ces bons résultats en 2019 ont été générés notamment par le démarrage des nouvelles installations du site Mercier, mais également par l’implication de chacun, en fonction de ses fonctions et responsabilités.

Ces résultats de productivité sont suivis par des indicateurs dans le cadre de l’intéressement, notamment en production, mais aussi dans le vignoble et ils ont montré de bons résultats en 2019.

Prenant acte de ces éléments, les partenaires sociaux et la Direction ont souhaité associer l’ensemble des salariés de l’établissement à ces résultats avec le versement d’une prime exceptionnelle **de ----- € bruts** (pour un salarié ayant travaillé à 100% en 2019).

Pour la mise en œuvre effective de cette prime sous forme de supplément de participation, le Conseil d’Administration de la société MHCS prendra prochainement des décisions en ce sens, conformément à l’article L.3324-9 du Code du travail.

Ce supplément fera l’objet d’un accord spécifique qui sera déposé à la DIRECCTE

Ces suppléments seront versés dans le respect des plafonds prévus par l’article L.3324-5 du Code du Travail.

Les présentes stipulations s’appliquent uniquement à l’exercice 2019 et entreront en vigueur à compter de la date de signature du présent accord, sans possibilité de reconduction tacite.

# Article 6 – Attribution des Titres Restaurant pour les salariés bénéficiaires et leur dématérialisation

**Article 6-1 Attribution des Titres Restaurant pour les salariés bénéficiaires**

A compter du 1er janvier 2021, les modalités d’attribution des titres restaurant s’effectueront selon les modalités suivantes :

* Un titre restaurant par jour effectif de travail ;
* Attribution des titres du mois en fin de mois sur la base des jours réellement travaillés pendant la période de recueil du mois, en théorie entre le 15 du mois précédent et le 15 du mois en cours

L’attribution et l’acceptation de ces Titres Restaurant entrainent la perte de l’avantage de la contribution employeur au restaurant d’entreprise.

**Article 6-2 – Dématérialisation des titres restaurant**

A compter du mois de janvier 2021, les titres restaurant, qui sont aujourd’hui distribués en format chéquier, feront l’objet d’une dématérialisation pour être distribués sous un format de carte électronique de paiement

# Article 7 – Emploi des Seniors

Le dispositif d’aménagement des fins de carrière prévu à l’accord d’entreprise du 15 mars 2010 qui a été prolongé en 2019 *(Protocole d’accord NAO du 1er juillet 2019)* jusqu’au 31 décembre 2020, est de nouveau prolongé jusqu’au 31 décembre 2021 dans les conditions suivantes : les salariés qui pourront demander à exercer leurs droits de départ à la retraite jusqu’à la fin 2022 et qui en feront la demande, démarreront un accord senior au plus tard le 1er janvier 2022 et, dans ce cas, ils seront à la retraite au plus tard le 1er janvier 2023.

# Article 8 – Chèques CESU

L’abondement de l’employeur concernant les chèques CESU (Chèques Emploi Service Universel) pour les prestations de services à domicile, qui avait été est porté en 2020 à ----- euros par an par salarié, en complément d’un achat de prestations par le salarié d’au moins ----- euros, est de nouveau augmenté en 2020.

Ainsi l’abondement est porté de ----- à ----- euros par an et par salarié, en complément d’un achat de prestations par le salarié d’au moins ----- euros.

Cette augmentation de l’abondement employeur sera effectif à partir du 1er janvier 2021. La campagne de chèques CESU sera menée en février 2021.

# Article 9 – Prime d’ancienneté

La prime d’ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base brut est revalorisée telle que précisé dans le tableau ci-dessous.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tranche d’ancienneté** | **Pourcentage du salaire de base brut** |
| 1 < 3 ans | ------ % |
| 3 < 6 ans | ------ % |
| 6 < 11 ans | ------ % |
| 11 < 16 ans | ------ % |
| 16 < 21 ans | ------ % |
| 21 < 26 ans | ------ % |
| 26 < 30 ans | ------ % |
| 30 < 36 ans | ------ % |
| 36 < 40 ans | ------ % |
| >= 40 ans | ------ % |

# Article 10 – Qualité de vie au Travail

Il est convenu entre les parties que des mesures relatives à la Qualité de Vie au travail seront soumises à la négociation collective de manière concomitante avec la négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à partir de juin 2020.

Ces mesures porteront notamment sur une extension du dispositif de télétravail à domicile (possibilité de télétravailler 2 jours par semaine ou un nombre de jours à définir par mois), sur le droit à la déconnexion et sur l’amélioration du congé paternité.

# Article 11 – Durée de l’accord et date d’application

Les présentes dispositions s’appliquent à l’exercice 2020 et entreront en vigueur à compter de la date de signature.

# Article 12 – Interprétation de l’accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 10 jours suivant la première réunion.

Jusqu’à l’expiration de ces délais, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

# Article 13 – Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles [L 2261-7 et](javascript: documentLink('ABC2E7ACF53F6F5E-EFL')) [L 2261-8 du Code du travail](javascript: documentLink('ABC4E7ACF53F6F5E-EFL')).

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai d’un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d’un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

# Article 14 – Information des salariés

Les salariés rattachés au périmètre social Etablissement Moët & Chandon – Ruinart seront collectivement informés du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

# Article 15 – Dépôt légal et notification

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par la direction, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord, ce dernier sera déposé par la direction, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE), et au greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Fait à Epernay, le 17 mars 2020

En 5 exemplaires originaux

**Pour ce qui concerne la Société MHCS,**

Pour le périmètre social Etablissement Moët & Chandon - Ruinart

**---------------------** agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines du périmètre social de l’Etablissement d’Epernay Moët & Chandon – Ruinart,

*ET :*

Le Comité Social et Economique d’établissement Moët & Chandon – Ruinart est représenté par son Secrétaire,

**----------------------------------------**

*ET :*

**Les organisations syndicales représentatives :**

La C.G.T., représentée par :

La C.F.D.T., représentée par :

La CFE-GGC, représentée par :