**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES, LA DUREE**

**EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TRAVAIL**

**2018**

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle portant sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail ainsi que les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s’est engagée :

Entre,

CALBERSON SUD-OUEST, S.A.S au capital de 1 120 014 €, enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 393 200 167, dont le siège social est situé à Espace Seine – 26 quai Michelet – 92300 LEVALLOIS PERRET, représentée par […], agissant en qualité de Président ; assisté de […], Directeur de l’agence de Toulouse et de […], Responsable Ressources Humaines ;

Et,

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

C.F.D.T, représentée par […]; Délégué Syndical ; dûment mandaté, assisté de […];

C.F.T.C, représentée par […]; Délégué Syndical ; dûment mandaté, assisté de […];

U.N.S.A, représentée par […]; Délégué Syndical; dûment mandaté, assisté […];

**Préambule**

Il est rappelé que les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises soit le 17 janvier 2018 (première réunion de négociation) ainsi que les 15 février, 2 mars et 13 mars 2018.

Préalablement à la première réunion de négociation, la direction a remis aux délégations syndicales l’ensemble des informations légales concernant ce type de réunion.

Les délégations syndicales ont pu faire part à la direction des revendications qu’elles entendaient présenter au titre de ces NAO.

Au terme de la réunion du 13 mars 2018, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**Article 1 - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Les dispositions suivantes s’appliquent aux salariés de la Société Calberson Sud-Ouest.

**Article 2 - OBJET DE L’ACCORD**

1. **Salaires effectifs : Augmentation générale**

Il est convenu d’une augmentation générale des salaires de base 35 h de :

* 18 € bruts pour les salaires inférieurs ou égaux à 1800 euros bruts,
* 15 € bruts pour les salaires au-delà.

Cette mesure prendra effet en date du 1er avril 2018.

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des salariés, tels que définis à l’article 1 du présent accord, à l’exclusion des salariés dont le salaire de base 35 heures est supérieur ou égal à 3250€ bruts.

1. **Attribution de titres restaurant**

A compter du 1er juillet 2018, les partenaires sociaux se sont accordés afin d’attribuer un titre restaurant supplémentaire selon les conditions suivantes :

* 1. **Ouverture des droits au bénéfice de titres restaurant**

Il est rappelé que tous les salariés de Calberson Sud-Ouest pourront bénéficier de titres restaurant sous réserve de respecter certaines conditions.

Aussi, l’ouverture des droits au bénéfice de titres restaurant est soumise aux conditions cumulatives suivantes:

* Avoir travaillé pendant au moins 1 mois complet au sein de la Société,
* Avoir des horaires de travail incluant les temps de repas, selon l’article R3262-7 du code du travail,
* Ne pas bénéficier par ailleurs d’indemnités de repas ou de remboursement de frais de repas sur justificatif.
  1. **Conditions d’attribution et valeur faciale**

Si ces conditions d’ouverture des droits sont remplies, il sera délivré aux salariés concernés des titres restaurant de la manière suivante :

* les titres restaurant acquis sur le mois M seront délivrés sur le mois M+1,
* ils seront calculés à raison de **5 tickets restaurant par mois**, **sous réserve que le salarié soit présent au moins une semaine pendant le mois M.**

De surcroît, en cas d’absence supérieure à un mois, quelle qu’en soit la cause, les droits au bénéfice des titres restaurants seront suspendus jusqu’au retour du salarié. Celui-ci devra, à son retour être présent au minimum une semaine dans le mois M afin de pouvoir bénéficier à nouveau de titres restaurant délivrés sur le mois M+1.

**La valeur faciale** de chaque titre restaurant sera de **5 €**, **prise en charge par l’employeur** à hauteur **de 50%. Les 2,50 € restants seront à la charge du salarié.**

Il est précisé que chaque salarié pourra, s’il le souhaite, renoncer au bénéfice des titres restaurant. Il devra le spécifier par écrit au plus tard le 1er Décembre 2018 et cette décision sera valable pour toute l’année 2019. Pour des raisons de gestion administrative, aucun changement en cours d’année ne pourra être pris en compte.

1. **Supplément d’intéressement**

Compte tenu de la contribution des salariés à l’amélioration des résultats de l’entreprise, il est décidé de recourir à la possibilité offerte par l’article L3314-10 du code du travail d’attribuer, au titre de l’exercice clos 2017, un supplément d’intéressement permettant de dégager, avec l’enveloppe initiale, un montant de 300 € nets pour un droit d’acquisition complet, c’est-à-dire un salarié présent toute l’année.

Conformément à l’accord d’intéressement de la Société Calberson Sud-Ouest en date du 19/06/2017, cette somme sera répartie entre les salariés concernés suivant les modalités prévues par cet accord et pourra faire l’objet d’un placement sur le PEG ou le PERCO.

Il est précisé que ce supplément d’intéressement est réservé aux seuls salariés de l’entreprise entrant dans le champ d’application de l’accord d’intéressement, et qu’il fera l’objet d’une information/consultation préalable du Comité d’Entreprise le 30 mars 2018 avant signature d’un avenant à l’accord d’intéressement par les délégués syndicaux.

1. **2ème journée rémunérée pour enfant malade**

Dans le cadre de l’accord de NAO du 12 juin 2007, il avait été négocié la rémunération de la première journée pour enfant malade.

Il est convenu aujourd’hui de rémunérer la 2ème journée de garde pour enfant malade dans le cadre des congés prévus par l’article L1225-52 du Code du Travail et dans les conditions de ce dernier :

*« Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.*

*La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. »*

Cela porte à **deux** le nombre de journées rémunérées par salarié et par année civile.

1. **Egalité professionnelle entre hommes et femmes :**

Les délégués syndicaux se sont vus transmettre des informations concernant la situation comparée des Hommes / Femmes en vue de la NAO 2018. Il n’a pas été fait de constats généraux en termes d’inégalité salariale à classification égale.

La Direction rappelle par ailleurs qu’un accord sur l’égalité hommes-femmes a été conclu en date du 22/06/2015 pour une durée de 3 ans.

1. **Travailleurs handicapés :**

Les partenaires sociaux ont échangé sur les mesures relatives à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

Les délégations syndicales et la Direction communiqueront auprès des salariés afin de bien recenser tous les travailleurs handicapés au sens de la déclaration fiscale au sein de la Société.

Cela fait, la direction précise qu’elle entendra faire application des mesures prises au niveau de la Line of Business Distribution & Express du groupe GEODIS dans le cadre de l’accord sur la diversité.

1. **Plan Seniors :**

La direction précise qu’elle entendra faire application des mesures au niveau de la Line of Business Distribution & Express du groupe GEODIS dans le cadre de l’accord sur le contrat de génération.

1. **Etat des lieux des primes et indemnités versées au sein de la société :**

Dans le cadre de l’harmonisation des pratiques en termes de rémunération, les partenaires sociaux se sont entendus pour engager un cycle d’étude et de négociation sur les primes et indemnités versées au sein des différents établissements de la société.

**Article 3 - DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an.

A l’issue de ce délai, les dispositions cesseront automatiquement de produire effet ; cette clause constituant la stipulation contraire prévue à l’article L 2222-4 du code du travail.

**Article 4 - ADHESION**

Conformément à l'article L2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 5 : REVISION**

Conformément à l’article L.2261-7 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.

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 l’une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord ou y ayant adhéré, 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.

**Article 6 : DENONCIATION**

L’accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l’article L.2222-5 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l’Entreprise, soit par l’ensemble des organisations syndicales signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

S'il s'avérait que les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles remettaient en cause de manière importante le dispositif mis en place, la Direction et les partenaires sociaux signataires pourraient être amenés à revoir les dispositions de cet accord ou à les dénoncer.

**Article 7 – DEPOT LEGAL**

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Toulouse dont un original (version papier) et une copie (version électronique) et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Fait à Bruguières, le 13 mars 2018.