

# ACCORD SUR LES MODALITÉS DES NAO 2022

## ENTRE-LES SOUSSIGNES :

La **société XXX XX XX** - adresse, représentée par Monsieur XXX en qualité de Directeur, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes, désignée ci-après par « l'entreprise »

*D'une part,*

**ET**

**Les Organisations Syndicales** représentatives suivantes :

- FO représentée par xxx, Déléguée Syndicale et M. xxxx représentant syndical et secrétaire du CSE,

*D'autre part,*

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

## PREAMBULE

A l'issue des différentes réunions de négociation et des échanges entre les parties ayant eu lieu le 12/09/2022, le 24/10/2022, puis le 20/11/2022 la direction de l'entreprise a exprimé, en leur dernier état, des propositions salariales et sociales qui ont été soumises à la signature des Délégués Syndicaux afin qu'elles trouvent application par la voie d'un accord collectif.

Les dernières propositions ont été formalisées sous forme d'un accord soumis à la signature des Délégués Syndicaux à l'issue de la négociation.

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### I RÉMUNÉRATION

#### 1.1 Prime PPV

Les parties traduisent la volonté d'utiliser la faculté offerte par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en attribuant une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales et exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS dans les conditions prévues par la loi précitée et selon les modalités fixées ci-après.

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date du 31 janvier 2023
- avoir un an d'ancienneté minimum en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à 500 € (cinq cents euros) pour des salariés travaillant à temps plein dans la limite de 151,67 heures mensuelles. Ce montant est réduit à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel.

Le montant visé ci-avant est fixé pour les salariés présents durant 12 mois précédant la date de versement de la prime. Sont considérés comme étant présents les salariés dont les absences ouvrent droit à congés payés. Si, durant cette période, le bénéficiaire s'est absenté pour un motif n'ouvrant pas droit à congés payés, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

#### Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur versée le 31 janvier 2023 :

Le régime social et fiscal de la PPV variera en fonction de la rémunération du collaborateur bénéficiaire. Le régime social de la prime, sera confirmé par le BOSS selon les modalités suivantes :

**Catégorie 1** – collaborateurs percevant, au cours des 12 mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC :

1. Exonération totale de cotisations et contributions sociales ;
2. Exonération de l'impôt sur le revenu mais prise en compte dans le calcul du RFR (Revenu Fiscal de Référence).

**Catégorie 2** - collaborateurs percevant, au cours des 12 mois précédant son versement, une rémunération égale ou supérieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC :

1. Exonération de cotisations sociales ;
2. Soumission aux contributions CSG et CRDS (avec abattement de 1,75% dans la limite de 4 plafonds de sécurité sociale) ;
3. Soumission de la prime au forfait social au taux de 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus ;
4. Soumission à l'impôt sur le revenu.

#### 1.2 Intéressement

L'accord d'intéressement en vigueur au sein de l'entreprise arrivant à échéance au 31 décembre 2022, la Direction s'engage à négocier un nouvel accord triennal. Les négociations seront ouvertes dans les prochaines semaines en vue d'une signature avant le 31 décembre 2022.

Cet accord sera mis en place pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

### **1.3 Prime de fin d'année**

La Direction confirme le versement d'une prime de fin d'année. Elle sera versée au plus tard le 21 décembre 2022.

La prime de fin d'année bénéficiera aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail en cours à la date du 31 décembre 2022 et ayant 6 mois d'ancienneté à cette date. Le salaire de base est l'élément de rémunération exclusivement retenu dans le mode de calcul de la prime de fin d'année, à l'exclusion de toute prime et de tout autre élément pouvant figurer sur le bulletin de salaire du collaborateur au cours de l'année.

Ainsi, tout collaborateur présent sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022 percevra une prime brute équivalente à 100% de son salaire brut mensuel de base.

Le calcul de la prime de fin d'année tiendra compte de la date d'entrée du collaborateur au cours de l'année dans l'entreprise afin d'établir un *pro rata temporis*. Le montant de la prime sera calculé au prorata du temps de travail effectif dans la limite de 151,67 heures/mois sur l'exercice concerné, étant entendu qu'est considérée comme temps de travail effectif toute période ouvrant droit à congés payés.

Les salariés bénéficiant contractuellement d'une prime de treizième mois ne sont pas concernés par ces dispositions.

## **II TEMPS DE TRAVAIL - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **2.1 Engagements de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle**

Il est convenu de poursuivre les engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle. Les principaux objectifs sont les suivants :

- Maintenir le niveau de score de l'index égalité professionnelle
- Maintenir l'équilibre de la répartition femmes/hommes dans les effectifs
- Maintenir l'équilibre lié aux écarts de rémunération

La Direction s'engage à négocier un nouvel accord. Il est à noter que cet accord sera réactualisé à l'aide de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **2.2 Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les collaborateurs**

La Direction maintient son souhait le plus fort de stimuler la mise en œuvre de conditions de travail permettant à chaque collaborateur de trouver son épanouissement dans un équilibre vie personnelle / vie professionnelle maîtrisé.

La direction confirme ainsi son implication à travers les points suivants :

- Les plannings doivent continuer à être communiqués 4 semaines à l'avance par tous les chefs de secteur (par voie d'affichage et/ou électronique) ;
- Les horaires planifiés doivent être respectés par l'ensemble de la chaîne managériale et par les employés ;
- Les plannings ne feront pas l'objet de modifications de dernière minute – excepté lors de l'absence imprévue d'un collaborateur qui nécessitera son remplacement sur la base du volontariat le cas échéant ;
- Aucune réunion ne sera planifiée au-delà de 17h ;

D'une manière générale, la Direction s'engage à poursuivre les actions et les réflexions avec son service des ressources humaines sur les possibilités d'optimisation des plannings, source première de l'équilibre visé pour les collaborateurs. La démarche de plannings participatifs initiée en 2017 se poursuivra en 2023 de manière à trouver des organisations optimales et harmonisées à l'ensemble du magasin à chaque fois que possible.

### **III VIE DE L'ACCORD**

#### **3.1 Entrée en application et durée de l'accord**

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de La Réunion. Il est conclu pour une durée déterminée d'une année.

#### **3.2 Révision de l'accord**

Sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

#### **3.3 Notification et Dépôt de l'accord / procès-verbal de désaccord**

Dès notification du présent accord à l'Organisation Syndicale représentative au sein de l'entreprise RSL LE GOL, cette dernière dispose d'un délai de 8 jours pour exercer son droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, être motivée et préciser les points de désaccord.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « Télé Accords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail. Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Saint Pierre. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'entreprise RSL LE GOL.

Le présent accord sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur.

\*\*\*

Fait à Saint Louis, le 24 novembre 2022

En 4 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie

**M. XXX<sup>2</sup>**  
Directeur x

**M. XXX**  
Représentant Syndical FO  
Secrétaire CSE

**Mme XXX**  
Déléguée Syndicale FO