

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CLINEA

2022

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

---

La société CLINEA SAS, dont le siège social est situé 12 rue Jean Jaurès – CS 10032 92 813 Puteaux Cedex, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre, sous le numéro 301 160 750

Représentée par Monsieur Laurent Guillot agissant en qualité de Directeur Général et Madame Fanny Barbier, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

---

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ci-après désignées :

- L'organisation syndicale UNSA,
- L'organisation syndicale Arc-en-Ciel

D'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

SC  
LB

117

u LG

## PRÉAMBULE :

---

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, conformément aux articles L2242-1 du code du travail, les représentants de la Direction de l'entreprise et les délégations des organisations syndicales représentatives se sont réunies afin d'échanger sur les thèmes suivants :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies les 21 octobre, 18 novembre, 30 novembre et 9 décembre 2022.

Lors de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire précités au titre de l'obligation annuelle obligatoire portant sur l'exercice 2022.

A la demande des organisations syndicales, et dans le contexte conjoncturel d'inflation, la négociation a porté principalement sur les rémunérations.

Les organisations syndicales représentatives ont remis leurs propositions à la Direction.

Les parties, après avoir étudié les propositions respectives sont parvenues au présent accord.

L'ensemble des parties attestent du sérieux et de la loyauté des négociations que reflète le présent accord.

Les 4 réunions de négociations, ont abouti au présent accord sur les sujets suivants :

- Une revalorisation de 4% des rémunérations aux conditions ci-après définies ;
- La mise en place de Titres restaurants ;
- La mise en place progressive du 13<sup>e</sup> mois ;
- La mise en place de l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- Une harmonisation des régimes de frais de santé des salariés non cadres et des salariés cadres ;

Le présent accord vient conclure les négociations annuelles obligatoires, telles qu'elles résultent des articles L2242-1 du code du travail, au titre de l'exercice 2022.

Par ailleurs, la Direction s'est également engagée à faire des propositions précises pour la NAO 2023.

Il a ainsi été décidé les mesures suivantes :

## **Article 1. Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CLINEA sauf dispositions spécifiques précisées au sein du présent accord.

## **Article 2. Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

### **2.1. Revalorisation de 4 % des rémunérations**

Une revalorisation globale des salaires de 4 % est prévue à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Cette revalorisation concerne l'ensemble des salariés présent dans les effectifs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et toujours présents à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2022, à l'exclusion de ceux qui ont bénéficié en 2022 d'une augmentation au moins équivalente à 4 % à quelque titre que ce soit (augmentation collective ou individuelle).

Pour vérifier cette condition, il sera tenu compte des revalorisations faites en application de l'avenant 32 de la Convention collective de l'Hospitalisation Privée du 10 novembre 2022.

### **2.2. Titres restaurants**

Dès la date de son embauche, tout salarié a accès au service de restauration collective de son établissement, moyennant une participation au prix du repas au moins équivalente à 50% de la valeur du repas, sous réserve des dispositions conventionnelles notamment concernant le personnel de cuisine.

De plus, à compter de 3 mois d'ancienneté, le salarié pourra demander à bénéficier de titres restaurants en lieu et place de repas au service de restauration collective de son établissement.

Dans ce cadre, le titre restaurant sera de 7€ par jour et par repas, avec une participation patronale de 55%.

Il est précisé qu'une fois que le salarié a opté pour le bénéfice de titres restaurants, son choix est définitif, mais révoquant. Si le salarié souhaite revenir sur son choix et accéder de nouveau au service de restauration collective de son établissement en lieu et place du bénéfice de titres restaurants, celui-ci devra en informer son employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours, pour un effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 au plus tard.

### **2.3. 13<sup>ème</sup> mois**

Dans le cadre des NAO 2023, l'entreprise s'engage à proposer une prime, dite de 13<sup>ème</sup> mois, qui sera progressivement versée, par tiers, à partir de 2023 aux salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et sans interruption de contrat et sous réserve d'être présent dans les effectifs au moment du versement.

Le versement se fera en une seule fois en décembre de chaque année et correspondra à :

- Un tiers de 13<sup>ème</sup> mois pour 2023,
- 2/3 de 13<sup>ème</sup> mois pour 2024,
- 1 mois complet à partir de 2025,

Le montant de cette prime correspond à un mois de salaire minimum du coefficient d'emploi du salarié au 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Et ce, rapporté à son temps de travail contractuel.

Il est rappelé que la prime de 13<sup>ème</sup> mois sera proratisée en cas d'absence sur l'année. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif, ainsi que les absences maternité, paternité, congés de naissance et adoption, maladie professionnelle et accident du travail n'entraînent pas de prorata du 13<sup>ème</sup> mois.

Dans le cadre de la gestion de la pénurie de professionnels, les parties engageront en contrepartie de cette mesure une discussion sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail visant à la flexibilité du temps de travail et répondre aux attentes de souplesse des personnels en la matière, permettant de surcroît d'augmenter le contingent des heures supplémentaires.

### **2.4. Subrogation et avance des indemnités journalières de sécurité sociale**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 au plus tard, la Société fera l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale auxquelles les salariés ont droit pendant leur arrêt de travail et ces indemnités seront directement perçues par subrogation par l'employeur.

### **2.5. Harmonisation des régimes frais de santé cadres/non-cadres**

La Direction s'engage à mettre en place une harmonisation des régimes de frais de santé des salariés non-cadres et des salariés cadres au premier semestre 2023.

### **2.6. Augmentation de rémunération pour 2023**

Dans le cadre des NAO 2023, l'entreprise s'engage à proposer une augmentation des salaires tenant compte d'une part de l'ancienneté des collaborateurs et d'autre part du coefficient du salarié et selon les modalités suivantes :

Ancienneté	% d'augmentation
Moins de 1 an	0
1 à 2 ans	1
3 à 5 ans	2
Au-delà de 5 ans	2,5

Coefficient	% d'augmentation
< 194	3
194 à 246	2
247 à 277	1
> 277	0

Soit combinées :

Ancienneté	Coefficient			
	< 194	194 à 246	247 à 277	> 277
Moins de 1 an	3,0	2,0	1,0	0,0
1 à 2 ans	4,0	3,0	2,0	1,0
3 à 5 ans	5	4	3	2
Au-delà de 5 ans	5,5	4,5	3,5	2,5

Ces propositions feront l'objet d'un accord distinct dans le cadre des NAO 2023 qui s'engageront dès le début de l'année 2023. Des réflexions pourront également avoir lieu autour des modalités de transport. Notamment, la Direction s'engage à discuter de la prise en charge d'un forfait mobilités durables selon des modalités qui seront à définir avec les partenaires sociaux.

De même, une réflexion sera également engagée pour définir des modalités adaptées de gestion des fins de carrières.

### Article 3. Dispositions finales

#### 3.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties sont convenues de fixer l'entrée en vigueur du présent accord au lendemain de son dépôt sous réserve des dates spécifiques d'entrée en vigueur prévues au présentes au présent accord.

#### 3.2. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

#### 3.3. Interprétation

Toute question que pourrait poser l'application du présent Accord et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les Parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. La réunion doit ensuite se tenir dans les quinze jours suivant la date de réception de la demande.

Cette réunion pourra aboutir à la conclusion d'un avenant d'interprétation le cas échéant.

### 3.4. Dépôt et publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le texte sera déposé auprès de la DREETS (*plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>*), à l'initiative de la direction.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Enfin, la Direction notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives, étant précisé qu'un exemplaire original de l'accord sera remis à chacune des Parties signataires.

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par note d'information.

Fait à Puteaux, le 12 décembre 2022

En 12 exemplaires (dont un exemplaire pour chaque partie)

Pour la Société CLINEA SAS

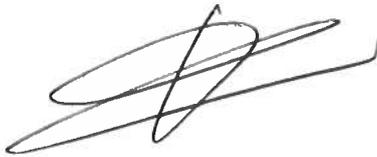
Monsieur Laurent GUILLOT

Directeur Général



Madame Fanny BARBIER

Directrice des Ressources Humaines



Pour le Syndicat UNSA

Sy WAIN CHARAC



Pour le syndicat ARC EN CIEL

Leila BERNARD

