

# ESSILOR

## ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société ESSILOR INTERNATIONAL, S.A. au capital de 38 880 655,04 euros, inscrite au RCS de Créteil au numéro 712 049 618, siégeant 147, rue de Paris – 94 227 Charenton-le-Pont Cedex, représentée par Monsieur Hubert SAGNIERES, en sa qualité de Président Directeur Général,

### D'UNE PART,

### ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux centraux :


- |                                     |                 |
|-------------------------------------|-----------------|
| ▪ pour la CFDT, Madame PEPIN        | dûment mandatée |
| ▪ pour la CFE-CGC, Madame CAILLABET | dûment mandatée |
| ▪ pour la CGT, Madame BRISSON       | dûment mandatée |
| ▪ pour la FO, Madame SIMONOT        | dûment mandatée |

### D'AUTRE PART.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

## Sommaire

Préambule .....	3
Chapitre 1 – Mesures destinées à la reconnaissance et à la motivation des salariés.....	4
1.1 – Augmentations générales (AG) des salaires de base.....	4
1.2 – Augmentations individuelles (AI) des salaires de base .....	4
1.3 – Montant minimum d’augmentation générale des employés/ouvriers (valeur plancher) .....	4
1.4 – Reconduction d’une enveloppe budgétaire additionnelle.....	4
1.5 – Reconduction de la prime variable de performance collective (PPC) pour les employés/ouvriers .....	5
1.6 – Evolution de la prime variable de performance collective (PPC) pour les administratifs, techniciens, agents de maîtrise.....	5
1.7 – Revalorisation des pourcentages minimum des bonus des salariés cadres .....	6
1.8 – Prime de nuit longue .....	6
1.9 – Intéressement.....	6
Chapitre 2 : Mesure destinée à assurer l’égalité salariale .....	7
Chapitre 3 : Les avantages d’entreprise .....	7
3.1 – Alignement des jours accordés pour certains évènements familiaux sur le régime du mariage .....	7
3.2 – Assouplissement des règles d’utilisation des jours d’absence pour enfant malade.....	7
3.3 – Extension des règles d’assouplissement horaires en cas de rentrée à la crèche ou chez une assistante maternelle .....	7
3.4 – Dématérialisation et revalorisation des titres restaurants .....	8
3.5 – Chèque Emploi Service Universel (CESU) .....	8
3.6 – Lissage de l’indemnité de départ à la retraite (IDR).....	8
Chapitre 4 – Dispositions relatives a l’application de l’accord.....	9
4.1 – Champ d’application.....	9
4.2 – Durée – Prise d’effet – Révision .....	9
4.3 – Dépôt de l’accord .....	10
4.4 – Clause de sauvegarde .....	10
4.5 – Suivi de l’accord.....	10



## PREAMBULE

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation a été engagée entre la Direction d'Essilor International et les organisations syndicales représentatives de l'Entreprise, au titre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016.

La Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées les 25 novembre et 4 décembre 2015, afin de discuter notamment des points suivants :

- Les augmentations de salaire de base générales et individuelles.
- Les différents systèmes de rémunération liés à la performance individuelle et collective.
- Les avantages d'entreprise.
- Les dispositifs de fin de carrière.
- Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2016.
- Les dons de jours de repos aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est gravement malade.

Les discussions entre les parties ont ainsi abouti à la conclusion du présent accord, étant précisé que certaines mesures sont prévues dans des accords spécifiques (don de jours de repos, ouverture à une année supplémentaire du congé volontaire de fin de carrière, modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2016, modalités de répartition des actions de performance collectives attribuées lors du Conseil d'Administration du 2 décembre 2015).

## **CHAPITRE 1 – MESURES DESTINEES A LA RECONNAISSANCE ET A LA MOTIVATION DES SALARIES**

### **1.1 – Augmentations générales (AG) des salaires de base**

Les rémunérations de base feront l'objet des augmentations générales suivantes :

- Employés/ouvriers (classifications I-2 à III-1 inclus) : 1,8% en mai 2016.
- Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (classifications III-2 à V-3 inclus) : 1,3% en mai 2016.
- Cadres (classifications CI à CIIIA inclus) : 0,8% en mai 2016.

### **1.2 – Augmentations individuelles (AI) des salaires de base**

Les budgets prévus pour les augmentations individuelles des salaires de base versées en 2016 seront les suivants :

- Employés/ouvriers (classifications I-2 à III-1 inclus) : 0,5%.
- Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (classifications III-2 à V-3 inclus) : 1%.
- Cadres (classifications CI à CIIIA inclus) : 1,5%.
- Cadres IIIB et au-delà : 2,3%.

### **1.3 – Montant minimum d'augmentation générale des employés/ouvriers (valeur plancher)**

Le montant d'augmentation générale ne pourra être inférieur à 30 euros bruts pour un salarié à temps plein appartenant à la catégorie employés/ouvriers (classifications I-2 à III-1 inclus) pour l'année 2016.

### **1.4 – Reconduction d'une enveloppe budgétaire additionnelle**

Les parties signataires ont décidé de reconduire une enveloppe budgétaire annuelle destinée à compléter le budget d'augmentation individuelle d'un service en cas de changement de classification d'un ou plusieurs salariés.



Cette enveloppe budgétaire est d'un montant de 0.1% de la masse salariale.

### **1.5 – Reconduction de la prime variable de performance collective (PPC) pour les employés/ouvriers**

La prime de performance collective est reconduite pour l'année 2016 pour les salariés appartenant à la catégorie employés/ouvriers (classifications I-2 à III-1 inclus).

Son montant est fixé à 300 euros bruts pour une réalisation à 100% des objectifs pour un salarié à temps plein appartenant à la catégorie employés/ouvriers et présent toute l'année 2016.

Les parties signataires s'accordent à ce que les objectifs collectifs soient étudiés au sein de chaque comité d'établissement.

### **1.6 – Evolution de la prime variable de performance collective (PPC) pour les administratifs, techniciens, agents de maîtrise**

Il est convenu d'une évolution de la prime de performance collective en un bonus pour les salariés appartenant à la catégorie des administratifs, techniciens, agents de maîtrise (classifications III-2 à V-3 inclus) pour l'année 2016.

Son montant est fixé à 500 euros bruts pour une réalisation à 100% des objectifs pour un salarié appartenant à la catégorie administratifs, techniciens, agents de maîtrise et présent toute l'année 2016.

Le montant du bonus de 500 euros bruts sera réparti de la façon suivante :

- 300 euros bruts : pour une réalisation à 100% des objectifs collectifs.  
Ces derniers pourront correspondre soit aux objectifs fixés pour la PPC des salariés appartenant à la catégorie employés/ouvriers, soit à des objectifs spécifiques à la direction d'appartenance du salarié, au service, ou à l'équipe...  
Il sera fixé au minimum 2 objectifs collectifs.
  
- 200 euros bruts : pour une réalisation à 100% des objectifs individuels.  
Il est préconisé de fixer 2 objectifs individuels. Toutefois, il est admis de n'en fixer qu'un seul.

Le bonus prévu par le présent article pour les salariés appartenant à la catégorie administratifs, techniciens, agents de maîtrise n'est pas cumulable avec un autre système de rémunération variable qu'il soit individuel ou collectif (hors prime d'intéressement).

### **1.7 – Revalorisation des pourcentages minimum des bonus des salariés cadres**

Les pourcentages minimum des bonus des salariés cadres seront revalorisés en 2016 de la façon suivante :

- Cadres CI : de 1% à 2% du salaire de base annuel.
- Cadres CII : de 2,5% à 4% du salaire de base annuel.
- Cadres CIIIA : de 3% à 6% du salaire de base annuel.

### **1.8 – Prime de nuit longue**

Les parties signataires conviennent d'augmenter la prime de nuit longue de 6 à 7 euros bruts par nuit effectivement réalisée par les salariés concernés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **1.9 – Intéressement**

La Société Essilor International s'engage à ouvrir des négociations sur l'intéressement au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016.

## **CHAPITRE 2 : MESURE DESTINEE A ASSURER L'EGALITE SALARIALE**

Afin de résorber les inégalités salariales non justifiées entre les hommes et les femmes, les parties ont convenu d'attribuer une enveloppe de 300 000 euros bruts.

## **CHAPITRE 3 : LES AVANTAGES D'ENTREPRISE**

### **3.1 – Alignement des jours accordés pour certains évènements familiaux sur le régime du mariage**

Les parties ont convenu d'aligner sur le régime du mariage le nombre de jours accordés au titre de certains évènements familiaux :

- Conclusion d'un PACS : le nombre de jours accordés passe de 4 à 5 jours
- Décès du partenaire pacsé ou du concubin du salarié : le nombre de jours accordés passe de 2 à 5 jours.

### **3.2 – Assouplissement des règles d'utilisation des jours d'absence pour enfant malade**

Les salariés d'Essilor International peuvent bénéficier de jours d'absence pour enfant malade dont le nombre varie en fonction du nombre et de l'âge des enfants.

Ces autorisations d'absence sont rémunérées à 100%.

Il est convenu de supprimer la condition d'urgence, afin d'assouplir et de faciliter les modalités d'utilisation de ces jours enfant malade, notamment en cas d'hospitalisation.

### **3.3 – Extension des règles d'assouplissement horaires en cas de rentrée à la crèche ou chez une assistante maternelle**

Les parties signataires conviennent d'étendre aux parents dont l'enfant est confié pour la première fois à une crèche ou à une assistante maternelle l'assouplissement d'horaires actuellement applicable aux salariés dont l'enfant effectue sa rentrée scolaire en première année de maternelle, en ours préparatoire, en sixième.

### **3.4 – Dématérialisation et revalorisation des titres restaurants**

Il est décidé d'organiser la dématérialisation des titres restaurants, à savoir le passage de carnets papier à la carte de paiement, au cours de l'année 2016.

A compter de mars 2016, il sera proposé aux salariés bénéficiant de titres restaurants de les dématérialiser, ou de conserver le format papier.

Le passage à la carte de paiement pourra être demandé par chaque salarié bénéficiaire tout au long de l'année 2016. Ce choix sera définitif et il ne sera pas possible de revenir au format papier.

Il ne sera pas possible de cumuler carte de paiement et carnets papier pour un même salarié.

Dès le premier mois de mise en place de la dématérialisation des titres restaurants (prévue en mars 2016), la valeur du titre restaurants passera de 8.40 euros à 8.80 euros, soit une hausse de 5% de sa valeur, également répartie entre le salarié et l'entreprise.

Cette augmentation de la valeur du titre restaurant (prévue en mars 2016) s'appliquera à l'ensemble des salariés bénéficiaires, de la carte de paiement ou du carnet papier.

A compter de janvier 2017, la dématérialisation des titres restaurants sera généralisée à l'ensemble des salariés bénéficiaires.

### **3.5 – Chèque Emploi Service Universel (CESU)**

Les parties conviennent de reconduire pour l'année 2016 les Chèques Emploi Service Universel (CESU) « généralisés » pour l'ensemble des salariés.

La participation maximale d'Essilor International passera de 200 euros à 300 euros par an et par salarié.

Essilor International abondera à hauteur de 100% du versement du salarié.

Ces CESU sont cumulables avec les CESU « Parentalité » et « Handicap ». Toutefois, la participation d'Essilor ne peut pas être supérieure à 1. 830 euros par an et par salarié, tous CESU cumulés.

### **3.6 – Lissage de l'indemnité de départ à la retraite (IDR)**

Les parties décident d'accorder aux salariés qui en font la demande, la possibilité de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité avant leur départ à la retraite sous la forme d'un lissage de leur indemnité conventionnelle de départ à la retraite.



## **CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **4.1 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Essilor International en France, en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soient leur classification ou leur ancienneté.

Les salariés expatriés ne sont pas inclus dans son champ d'application.

### **4.2 – Durée – Prise d'effet – Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, pour l'année 2016.

Par exception, les mesures prévues aux articles suivants sont à durée indéterminée :

- 1.8 – Prime de nuit longue.
- 3.1 – Alignement des jours accordés pour certains événements familiaux sur le régime du mariage.
- 3.2 – Assouplissement des règles d'utilisation des jours d'absence pour enfant malade.
- 3.3 – Extension des règles d'assouplissement horaires en cas de rentrée à la crèche ou chez une assistante maternelle.
- 3.4 – Dématérialisation et revalorisation des titres restaurants.
- 3.6 – Lissage de l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

Le présent accord est applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

La révision du présent accord pourra se faire pendant sa période d'application, conformément dispositions légales en vigueur, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par écrit à chacune des parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi que les propositions de modification ;
- dans un délai maximum de trois mois, la Direction engage une négociation.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

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 après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.



### **4.3 – Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique et une version papier signée par les parties, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Val de Marne. Un exemplaire est en outre déposé auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

En outre, le texte du présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives dans l'entreprise, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

### **4.4 – Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des dispositions légales et conventionnelles applicables à la date de sa conclusion.

Les différents usages en vigueur dans l'entreprise dans les domaines traités par le présent accord sont abrogés de manière automatique à la date de son entrée en vigueur.

Ainsi, tout élément non prévu par le présent accord est régi par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de modification des dispositions légales et/ou conventionnelles, les règles d'ordre public s'appliqueront d'office, sans qu'il soit nécessaire de renégocier totalement ou partiellement le présent accord.

### **4.5 – Suivi de l'accord**

Les parties conviennent qu'un bilan de l'application du présent accord sera réalisé en fin d'année 2016 dans le cadre d'une commission de suivi composée par les organisations syndicales signataires, représentées par deux membres.

Fait en 8 exemplaires à Charenton-le-Pont, le 18 décembre 2015

**Pour ESSILOR International**

LNA

**H. SAGNIERES**  
Président Directeur Général

**Pour les Organisations Syndicales  
Les Délégués Syndicaux Centraux :**

**O. PEPIN**  
C.F.D.T.



**G. CAILLABET**  
C.F.E.-C.G.C.

**C. BRISSON**  
C.G.T.

**E. SIMONOT**  
F.O.



