

ACCORD RELATIF A LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR
au titre de l'exercice 2024

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS)

Sis 1 rue des Charpentiers - 57070 METZ

Représentée par M. Georges-Hubert DELPORTE,

Directeur Général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Madame le Docteur Véronique ADNET et Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Mesdames Nathalie STOCKER, Amélie UNTEREINER et Monsieur Yonel DAUPHIN,

d'autre part.

Handwritten signatures in blue ink:

- CL
- AV
- NS
- GH
- KA
- DS
- VA
- YD
- DN

Vu le dispositif initial de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales,

Vu la loi de finances pour 2020 (référence CPAX1925229L) qui prévoit la reconduction du versement d'une prime exceptionnelle exonérée de contributions et de cotisations sociales, sauf CSG et CRDS,

Vu la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat,

Vu l'instruction du 10 octobre 2022 relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur,

Vu le décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Il est rappelé que suite aux annonces du gouvernement prévoyant que « les entreprises qui le peuvent » bénéficieront de la possibilité de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle dans le but d'améliorer leur pouvoir d'achat, et faisant suite à la décision du conseil d'administration du 19/05/2021, la Direction a décidé dès 2022 d'utiliser la faculté offerte par l'article 1^{er} 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, entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, 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.

Lors du précédent accord PPV 2023, seuls les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le montant annuel du SMIC étaient éligibles à cette prime. Ce périmètre est dorénavant supprimé pour l'exercice 2024, l'ensemble des salariés est alors concerné par le dispositif.

Il a été souhaité la mise en place de cette prime visant à augmenter le pouvoir d'achat de ses bénéficiaires, qui vient donc s'ajouter à leur rémunération habituelle.

Ainsi, les parties ont convenu de scinder l'année 2024 en deux périodes distinctes, avec notamment :

- une première période du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024 ;
- une seconde période du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2024.

Handwritten signatures and initials in blue ink: GA10, RN, AV, CL, KA, YD, NS, TOS, VAM.

Article 1 – Champ d'application – Bénéficiaires et éligibilité à la prime de partage sur la valeur

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime comme défini aux modalités ci-après exposées.

En revanche, le personnel intérimaire est exclu de ce dispositif.

Article 2 – Critères de modulation et calcul de la prime

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé par rapport à la rémunération soumise à l'assiette des cotisations et contributions sociales (définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale) au cours des 12 mois précédents le versement.

Conformément à la réglementation, la prime de partage de la valeur sera modulée en l'espèce selon deux critères cumulatifs.

2.1 Critère de classification

Les modalités de définition de la prime ont pris en compte la classification des emplois de la convention collective FEHAP comme suit :

Pour les salariés dont le coefficient de base conventionnelle (qui comprend le coefficient de référence et les compléments) est inférieur à 477, le montant de la prime de partage de la valeur est de 1000€ brut pour un équivalent temps plein, avec un versement de la moitié de la prime en juillet 2024 et un versement de l'autre moitié en novembre 2024.

Pour les salariés dont le coefficient de base conventionnelle (qui comprend le coefficient de référence et les compléments) est égal à 477, le montant de la prime de partage de la valeur sera attribué aux salariés ne bénéficiant pas déjà d'un complément de rémunération par voie d'avenant contractuel prévoyant des éléments de rémunération supérieure au montant annuel de la PPV 2024 et sera de 2000€ brut pour un équivalent temps plein, avec un versement de la moitié de la prime en juillet 2024 et un versement de l'autre moitié en novembre 2024.

Pour les salariés dont le coefficient de base conventionnelle (qui comprend le coefficient de référence et les compléments) est supérieur à 477, le montant de la prime de partage de la valeur sera attribué aux salariés ne bénéficiant pas déjà d'un complément de rémunération par voie d'avenant contractuel prévoyant des éléments de rémunération supérieure au montant annuel de la PPV 2024 et sera de 1000€ brut pour un équivalent temps plein, avec un versement de la moitié de la prime en juillet 2024 et un versement de l'autre moitié en novembre 2024.

2.2 Critère de présence effective sur chacune des périodes de référence

Comme établi par la réglementation applicable, pour les salariés n'ayant pas été présents de manière effective sur la totalité de l'année 2024, la prime PPV sera calculée en prorata du temps effectif de présence.

A cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à des périodes de présence effective sont :

- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- le congé parental d'éducation,
- le congé pour enfant malade,

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "AN", "GHD", "KHA", "AV", "CL", "NS", "TOS", and "VAM".

- le congé de présence parentale
- les absences des parents d'enfants gravement malades bénéficiaires de don de jours de repos, conformément à la loi (art1,II,2°),
- les jours de congés payés, RTT, RCE,
- les congés de formations sociales économiques et syndicales...

Les salariés à temps partiel visés à l'article 1, percevront la prime conformément aux conditions mentionnées ci-dessus. Elle sera calculée au prorata de la durée contractuelle de leur contrat de travail.

A contrario, les autres motifs non prévus par la loi ne constituent pas du temps de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- le congé sabbatique ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sans solde...

Ce critère sera apprécié par période de référence, étant précisé que pour la première période, l'absentéisme sera calculé du 01/01/2024 au 31/05/2024, et que pour la seconde période, il sera calculé du 01/06/2024 au 31/10/2024.

En outre les Parties conviennent de se revoir afin d'étudier toute possibilité éventuelle de prévoir un complément au présent dispositif eu égard au contexte budgétaire afférent en fin d'année civile.

Article 3 – Calendrier de versement de la prime

La prime de partage de la valeur sera ainsi versée aux salariés visés par l'article 1 en deux fois :

- avec un premier versement exécuté sur le bulletin de salaire de juillet 2024 pour la période de référence du 01/01/2024 au 30/06/2024
- avec un second versement exécuté sur le bulletin de salaire de novembre 2024 pour la période de référence du 01/07/2024 au 31/12/2024.

Article 4 – Principe de non substitution

La présente prime ne saurait se substituer à aucune augmentation de rémunération et à aucune prime prévue par accord salarial, convention collective, contrat de travail ou usage en vigueur dans l'entreprise. Elle ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Article 5 – Régime social et fiscal

Dorénavant, la CSG et la CRDS ne sont plus exonérées pour le versement de cette prime aux salariés concernés.

Conformément à la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime versée ne sera pas exonérée d'impôt sur le revenu.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "AN", "GND", "CL", "NS", "TB", "VAM", and "MN".

Cette prime n'est donc exonérée que des cotisations et contributions sociales patronales et salariales, exclusion faite de la CSG et CRDS.

Article 6 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2024.

Article 7 – Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel seront tenus informés de l'instauration de cette prime le 27 juin 2024 au cours de la réunion plénière du Comité Social Economique.

Article 8 – Procédure de règlement des conflits

Les différends qui pourraient survenir dans l'application du présent accord collectif se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté par la partie la plus diligente devant les juridictions compétentes du lieu de signature de l'accord collectif.

Article 9 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord collectif pourra être révisé pendant sa période d'application conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois.

Article 10 – Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire du présent accord est remis à chacun des délégués syndicaux signataires et une copie sera transmise au Comité Social Economique de l'Association représenté, par son secrétaire.

Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement relatif aux textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève le siège social de la société. Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Metz, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Conformément aux Articles D. 2231-4 et L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord entre en application après son dépôt sur la plateforme de téléprocédure, pour une durée déterminée prenant fin avec le versement de ladite prime.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
NW
AN
NS
CL
GHD
T3

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 31/05/2024

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Georges-Hubert DELPORTE



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



Mme Myriam NICOLAS



Mme Kheira AMLAL



Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



M. le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O.,

Mme Nathalie STOCKER



Mme Amélie UNTEREINER



M. Yonnel DAUPHIN

