

ACCORD N° 2022/01 Relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires

Entre

La société **KEOLIS BOURGOGNE**, société au capital de 152 800 euros dont le siège social est situé 17 rue du Bailly - 21000 DIJON, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Dijon sous le numéro 015 450 596, représentée par **Monsieur Laurent CHAPUS**, agissant en qualité de Directeur,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

CFDT représentée par **Madame Christelle BAUDOUIN**, agissant en qualité de Déléguée Syndicale,

CGT représentée par **Monsieur Abderahman HAMIDI**, agissant en qualité de Délégué Syndical,

d'autre part,

Préambule

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant notamment sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, l'égalité entre les hommes et les femmes, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

- **8 mars 2022** : Remise des données obligatoires, Fixation du calendrier, Recueil des revendications des syndicats
- **22 mars 2022** : 1^{ère} réunion de négociation
- **11 avril 2022** : 2^{ème} réunion de négociation
- **2 mai 2022** : 3^{ème} réunion de négociation

A l'issue de ces réunions, un protocole d'accord a été établi par la Direction et les représentants du personnel.

Article 1 – Salaires

Le taux horaire de base des conducteurs par rapport au taux horaire de Keolis Bourgogne en 2021 est revalorisé comme suit :

	115 V	140 V	145 V	150 V	150 +
01.04.2022	11,1471	11,1471	11,3776	11,6541	11,8041
01.10.2022	11,43	11,43	11,6652	11,9472	12,0972

A compter du 1^{er} avril 2022, le taux horaire de base des ouvriers (hors conduite), des employés et des agents de maîtrise est revalorisé de 2 %.

Article 2 – Primes Internes

A compter du 21 avril 2022, les primes internes à l'entreprise sont revalorisées de 2,46 %.

A compter du 21 septembre 2022, les primes internes à l'entreprise sont revalorisées de 2,54 %.

Article 3 – Indemnité Transport

En application des dispositions du Code du travail, l'employeur a la possibilité de prendre en charge une partie des frais de carburants et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes engagés par les salariés pour venir travailler.

Cette prise en charge susceptible de bénéficier, sous conditions, d'un régime fiscal et social spécifique, est dénommée ci-après « indemnité transport ».

3.1 – Salariés bénéficiaires

L'indemnité transport est allouée à tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, qui utilise son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail et :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre du plan de mobilité obligatoire en application des articles L.1214-3 et L.1214-4 du Code des transports ;
- Ou dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail.

Sont exclus du bénéfice de la prime, les salariés suivants :

- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre au travail,
- Les salariés dont le transport est assuré par l'employeur,
- Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente de l'employeur avec prise en charge par ce dernier, des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ou à hydrogène du véhicule.
- Le montant de la prime de transport ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

3.2 - Justificatifs à produire par le salarié

Le versement de l'indemnité est conditionné par la transmission des justificatifs suivants, par le salarié :

- la photocopie, recto/verso, du certificat d'immatriculation (carte grise) de son véhicule personnel,
- Une attestation sur l'honneur comprenant les informations suivantes :
 - L'adresse de sa résidence habituelle
 - La mention selon laquelle l'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail, lui est indispensable
 - La mention selon laquelle le salarié ne bénéficie pas du covoiturage pour venir travailler

En outre, le salarié devra informer sans délai son employeur de tout changement concernant tout ou partie des informations ci-dessus énumérées (notamment changement de mode de transport utilisé pour venir au travail).

3.3- Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité transport s'élève à 200 € net par bénéficiaire remplissant les conditions exposées au 3.1.

3.4- Modalités de versement de l'indemnité transport

Le montant de l'indemnité s'apprécie sur la période de référence annuelle suivante : du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2022.

Le versement de l'indemnité transport sera effectué en une seule fois sur la paie du mois de mai 2022.

3.5 : Effet de l'indemnité transport

Le présent article est conclu pour une durée déterminée. L'indemnité transport sera uniquement versée en 2022.

3.6 : Régime social et fiscal de l'indemnité

La prise en charge par l'employeur des frais de transport personnel des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux. Ainsi :

- l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la somme de 200 € par an et par salarié.
- dans cette même limite, les sommes ainsi versées par l'employeur sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.

Article 6 - Egalité professionnelle Femme / Homme

La grille salariale s'applique de façon identique aux femmes et aux hommes de l'entreprise. Les conditions de travail sont strictement identiques et les accords d'entreprise s'appliquent sans distinction. Au vu des différents indicateurs en place dans l'entreprise, il n'y a donc pas d'inégalités professionnelles constatées.

Article 7 – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Cet accord est signé pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 3 et prendra effet à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Chaque partie signataire peut demander révision de tout ou partie du présent accord.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Article 8 – Formalités de dépôt

Le présent accord sera diffusé dans la Société et porté à la connaissance de tout le personnel par voie d'affichage, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Un exemplaire original de cet accord est remis à chaque organisation syndicale signataire.

Il est par ailleurs déposé en un exemplaire original auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon. Et, la Direction s'engage à accomplir les formalités de dépôt dématérialisé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dans les plus brefs délais.

Fait en 3 exemplaires originaux, à Dijon, le 4 mai 2022

Laurent CHAPUS
KEOLIS Bourgogne



Christelle BAUDOUIN
Déléguée Syndicale CFDT



Abderahman HAMIDI
Délégué Syndical CGT

