

Accord d'entreprise du 17 janvier 2025
**Négociation annuelle obligatoire portant sur la
rémunération et le temps de travail 2025**

Participants le jeudi 5 décembre 2024

De 14h00 à 16h00

Pour la Direction :

Monsieur François DUSSART – Directeur général

Monsieur William MADROLLES – Directeur administratif et financier

Madame Pascale HERISSET – Directrice des ressources humaines

Madame Valentine GIRARD – Responsable des affaires juridiques et sociales

Pour les organisations syndicales :

Monsieur José MANRESA – Délégué syndical FO hors-jeux

Monsieur Marc FAVRE – Délégué syndical FO cadres

Monsieur David BOURCIER – Délégué syndical FO jeux

Participants le vendredi 20 décembre 2024

De 14h00 à 16h00

Pour la Direction :

Monsieur François DUSSART – Directeur général

Monsieur William MADROLLES – Directeur administratif et financier

Madame Pascale HERISSET – Directrice des ressources humaines

Madame Valentine GIRARD – Responsable des affaires juridiques et sociales

Pour les organisations syndicales :

Monsieur José MANRESA – Délégué syndical FO hors-jeux

Monsieur Marc FAVRE – Délégué syndical FO cadres

Monsieur David BOURCIER – Délégué syndical FO jeux

L'Evian Resort et l'organisation syndicale représentative Force Ouvrière (FO) ont engagé les négociations annuelles obligatoires conformément aux dispositions de l'article L2242-1 du code du travail.

A l'occasion de deux réunions de négociation, les documents suivants ont été présentés et remis à l'organisation syndicale FO, partie à la négociation :

- Une présentation du contexte macro-économique, avec un focus sur l'inflation et sur le pouvoir d'achat ;
- Une présentation du contexte économique de la filière HCR ;
- Une présentation du contexte business de l'Evian Resort, englobant :
 - o L'évolution des résultats depuis 2019 (avec une comparaison entre le CA, le ROP et le ROP hors amortissements) ;
 - o La répartition des salaires par statut 2024 vs. SMIC (salaire de base par ETP payé – base taux horaire non majoré / sans primes, sans 13^{ème} mois, etc. hors CODI) avec une comparaison sur la répartition des salaires par statut 2023 vs. SMIC (salaire total cash par ETP) ;
 - o La répartition des effectifs présents par statut, par niveau et par échelon (moyenne de novembre 2023 à novembre 2024) ;
- Le bilan des précédentes mesures salariales depuis 2022.

Lors des discussions avec les représentants syndicaux, la Direction a rappelé que l'année 2024 avait été une année marquée par une stratégie efficace axée sur la croissance du chiffre d'affaires et sur une politique commerciale forte. Les divers investissements effectués ainsi que la réouverture de plusieurs sites (Casino, spa de l'hôtel Royal, etc.) ont également joué un rôle clé dans le succès du modèle économique de l'Evian Resort.

Cependant, malgré de bons indicateurs de performance, l'Evian Resort doit stabiliser et optimiser son offre afin de garantir une croissance durable, lui permettant ainsi de compenser l'augmentation de ses coûts fixes tels que les frais d'exploitation ou encore les frais de personnel.

La Direction a ainsi pris connaissance, le 3 décembre, des revendications des délégués syndicaux. Sur la base de propositions chiffrées, et à l'issue des réunions des 5 et 20 décembre 2024, les parties ont conjointement adopté les mesures présentées ci-dessous :

1. MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2025, EFFECTIVES AU 1^{er} JANVIER 2025 :

- Augmentation générale des salaires de base mensuels bruts pour les salariés au statut employés et agents de maîtrise de **1,6%**.
- La garantie pour les Jeux de Table est revalorisée à **82 points** (+ 1,5 points).
- Une enveloppe financière (220 K) sera dédiée aux salariés cadres à l'occasion des augmentations de salaires individuelles.

MF DB SM



2. PRIME TRANSPORT

L'article 7 de la loi de finances n°2023-1322 du 29 décembre 2023 pour 2024 augmente de façon pérenne les limites d'exonération à compter de l'imposition des revenus de l'année 2025.

Ainsi, l'exonération d'impôt sur le revenu de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant s'applique désormais dans la limite de 300 euros.

a) Montant et versement

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés dans le cadre de leur trajet domicile-travail, il a été convenu que la prime transport 2025 sera versée sur la **paie du mois de mars**, comme suit :

- **300 €** pour les pour les **salariés en CDI** ;
- **150 €** pour les **salariés en CDD**, incluant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

b) Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires de la prime transport doivent répondre à plusieurs conditions, dont la première est d'engager des frais de carburant pour leurs trajets domicile-travail.

Sont donc exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant les salariés :

- bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par ce dernier des dépenses de carburant ;
- logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- ou dont le transport domicile-travail est assuré gratuitement par l'employeur.

c) Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité seront les suivantes :

- Être en contrat (CDI ou CDD) au moment du versement (sont exclus les salariés qui sont en suspension de contrat longue durée : congé sabbatique, congé sans soldes, invalidité catégorie 2 et congé parental)
- Avoir, au moment du versement, minimum 3 mois de travail effectif continue ou non sur 12 mois glissants précédents le jour du versement ;
- Pouvoir fournir à l'entreprise les pièces justificatives définies ci-dessous (avantages fiscaux soumis au respect des règles URSSAF).

NB : Pour les salariés à temps partiel, la prise en charge dépend de la durée de leur travail :

- Si la durée est **supérieure à 50 %** de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle, la prise en charge **doit s'appliquer comme pour un salarié à temps complet**.

AF DB JH



- Si la durée est **inférieure à 50 %** de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle, la prise en charge de l'employeur doit être **proportionnelle du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet**.

d) Pièces justificatives

Les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de la prime devront fournir les pièces justificatives suivantes :

- Une copie de la carte grise du véhicule à leur nom ;
- En cas d'utilisation d'un véhicule n'étant pas à leur nom, une attestation de la personne titulaire de la carte grise leur permettant d'utiliser le véhicule ;
- Un justificatif de domicile récent (daté de moins de 3 mois) ;
- Une attestation de non-covoiturage signée ;

Ces justificatifs devront être apportés au service des Ressources Humaines – en échange d'un accusé de réception qui sera remis au salarié - selon les modalités qui seront communiquées en interne. Seuls les dossiers complets et rendus dans les temps seront pris en compte pour le paiement de la prime.

3. PRISE EN CHARGE DE L'AUGMENTATION DES COTISATIONS MUTUELLE

Compte-tenu du contexte national et face à l'augmentation des dépenses de santé, une hausse de 5% des cotisations mutuelle sont prévues pour 2025.

Afin de neutraliser l'impact de cette augmentation sur les cotisations salariales, la Direction a décidé de prendre en charge 100% de l'augmentation.

Cette prise en charge se matérialise de la manière suivante et sera applicable dès le mois de janvier 2025 :

Type affiliation	Base	Taux salarial	Taux patronal	Taux global	Taux répartition salarial	Taux répartition patronal
2024						
Apprentis	PMSS	0,3420%	1,2980%	1,64%	20,8537%	79,1463%
Apprentis famille	PMSS	1,1640%	1,8860%	3,05%	38,1639%	61,8361%
Non cadre isolé	PMSS	0,6220%	1,0180%	1,64%	37,9268%	62,0732%
Non cadre famille	PMSS	1,1640%	1,8860%	3,05%	38,1639%	61,8361%
Cadre famille obligatoire	Tranche A	0,8970%	1,6440%	2,541%	35,3011%	64,6989%

NF  SM



	Tranche B	0,8970%	1,6440%	2,541%	35,3011%	64,6989%
	Tranche C	0,8970%	1,6440%	2,541%	35,3011%	64,6989%
2025						
Apprentis	PMSS	0,3420%	1,3780%	1,72%	19,8837%	80,1163%
Apprentis famille	PMSS	1,1640%	2,0360%	3,20%	36,3750%	63,6250%
Non cadre isolé	PMSS	0,6220%	1,0980%	1,72%	36,1628%	63,8372%
Non cadre famille	PMSS	1,1640%	2,0360%	3,20%	36,3750%	63,6250%
Cadre famille obligatoire	Tranche A	0,8970%	1,7730%	2,67%	33,5955%	66,4045%
	Tranche B	0,8970%	1,7730%	2,67%	33,5955%	66,4045%
	Tranche C	0,8970%	1,7730%	2,67%	33,5955%	66,4045%

4. RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Afin d'accompagner les salariés dans la constitution de leur épargne retraite, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité revoir le dispositif de retraite supplémentaire en augmentant la part employeur.

En remplacement des dispositions prévues dans l'article 3 de l'accord portant sur la retraite supplémentaire signé le 1^{er} juillet 2015, la cotisation initiale de 0,5% passera à 1% à compter du 1^{er} janvier 2025.

Ainsi, le taux de contribution de l'employeur sera revalorisé de 0,3% à 0,8%.

5. EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

- **Cadres au forfait jours** : Le nombre de jours de RTT au titre de l'année 2025 est de 8 jours.
- **La Journée de Solidarité**, destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées et prévue par la loi du 16 avril 2008 est réinstaurée. Cette journée travaillée, non rémunérée, sera **le lundi de Pentecôte** (soit en 2025, le lundi 9 juin 2025).

AF DB JH

Fait à Evian-les-Bains, le 17 janvier 2025

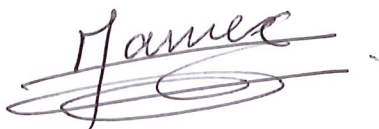
Pour la société Evian Resort,

Monsieur François DUSSART
Directeur général de l'Evian Resort

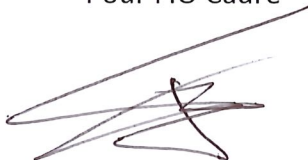


Pour les délégués syndicaux F.O.,

Monsieur José MANRESA
Pour F.O Hors-Jeux



Monsieur Marc FAVRE
Pour F.O Cadre



Monsieur David BOURCIER
Pour F.O Jeux de Table

