Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

Accord d'entreprise du 2 janvier 2026
Négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération et le temps de travail 2026

Participants le mercredi 10 décembre 2025
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 Stéphane SOTO – Délégué syndical FO jeux

**

Participants le jeudi 18 décembre 2025
De 14h00 à 15h30

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 Stéphane SOTO – Délégué syndical FO jeux

Paraphe MF

Paraphe

Paraphe FD

Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

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 :

- Une présentation du contexte macro-économique, avec un focus sur l'inflation ;
- Une présentation du contexte business de l'Evian Resort, englobant :
    - L'évolution des résultats depuis 2019 (avec une comparaison entre le CAN, le ROP hors charges SAEME, le ROP incl. charges SAEME et le ROP hors amortissements incl. charges SAEME) ;
    - La répartition des salaires par statut 2025 vs. SMIC (salaire de base par ETP payé – base taux horaire non majoré / sans primes, sans 13ème mois, etc. hors CODI) avec une comparaison sur la répartition des salaires par statut 2025 vs. SMIC (salaire total cash par ETP) ;
    - La répartition des effectifs présents par statut, par niveau et par échelon (moyenne de novembre 2024 à novembre 2025) ;
- L'enveloppe d'intéressement 2025 vs. 2024 avec le détail des critères C1, C2 et C3 ;
- Le bilan des précédentes mesures salariales depuis 2023.

Lors des échanges avec les représentants syndicaux, la Direction a rappelé que l'année 2025 s'est distinguée par des résultats particulièrement solides, tant en matière de performance économique que de croissance du chiffre d'affaires. Cette dynamique positive est le fruit d'une stratégie commerciale ambitieuse, d'une attractivité renforcée de l'Evian Resort et d'un niveau d'activité soutenu sur l'ensemble de ses pôles.

Afin d'accompagner cette croissance et de capter pleinement le potentiel de business généré, l'Evian Resort a également fait le choix d'investir significativement dans ses ressources humaines, à travers un effort de recrutement important. Ces investissements ont permis de renforcer les équipes, d'améliorer la qualité de service et de soutenir durablement le développement de l'activité.

Néanmoins, dans un contexte marqué par une augmentation structurelle des coûts fixes, notamment liés à la masse salariale et aux frais d'exploitation, la Direction souligne la nécessité d'adopter une approche responsable et équilibrée. L'enjeu est désormais de consolider les acquis de 2025, d'optimiser l'organisation et de sécuriser une trajectoire de croissance pérenne, tout en valorisant les investissements humains réalisés.

C'est dans ce cadre que la Direction a pris connaissance des revendications formulées le 9 décembre 2025 par les organisations syndicales dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2026 et que les discussions se sont engagées sur la base d'éléments chiffrés et partagés.

Paraphe MF

Paraphe

Paraphe FD

Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

1. MESURES SALARIALES POUR L'ANNÉE 2026, EFFECTIVES AU 1er JANVIER 2026 :

- Augmentation générale des salaires de base mensuels bruts pour les salariés au statut employés et agents de maîtrise de **1,5%**.

- La garantie pour les Jeux de Table est revalorisée à **83 points** (+ 1 point).

- Une enveloppe financière (175 K) sera dédiée aux salariés cadres à l'occasion des augmentations de salaires individuelles.

2. PRIME TRANSPORT

Conformément à l'article 7 de la loi de finances n° 2023-1322 du 29 décembre 2023, la prise en charge par l'employeur des frais de carburant bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 300 €.

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 2026 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)

Paraphe MF Paraphe JM Paraphe FD

Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

- 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**.
- 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. ANCIENNETÉ

Dans une logique d'équité de traitement, le fonctionnement de la prime d'ancienneté des jeux traditionnels est désormais aligné sur celui des hors-jeux, tant dans son mode de calcul que dans ses modalités d'attribution.

Par ailleurs, afin de récompenser l'engagement et la fidélité des salariés, il a été décidé de revaloriser de 20 % les primes afférentes aux congés d'ancienneté pour l'ensemble des salariés, comme suit :

- **5 ans d'ancienneté** : 1 jour/ an ou **300 euros**
- **10 ans d'ancienneté** : 2 jours/an ou **600 euros**
- **15 ans d'ancienneté** : 3 jours/AN ou **900 euros**
- **20 ans d'ancienneté** : 4 jours/an ou **1200 euros**
- **25 ans d'ancienneté** : 5 jours/an ou **1500 euros**
- **30 ans d'ancienneté et plus** : 6 jours/an ou **1800 euros**

Paraphe FD

Paraphe MF

Paraphe

Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

Par conséquent :

- Concernant les salariés hors-jeux, les dispositions prévues à l'article 3 des NAO 2024 sont abrogées ;
- Concernant les salariés jeux traditionnels, les dispositions prévues par l'avenant du 20 mai 2022 relatif aux congés d'ancienneté pour les salariés des jeux de table sont abrogées.
  Il est toutefois précisé ici que les jours acquis précédemment et crédités dans le compteur « *ancienneté JT* » restent bloqués jusqu'au départ du salarié. Ils seront soit indemnisés dans le solde de tout compte à hauteur de la dernière valorisation connue lors des NAO 2024 (125 € par jour), soit posés avant le départ à la retraite du salarié afin d'en anticiper l'échéance. Dans ce second cas, ils seront valorisés selon le salaire en vigueur au moment de leur prise.

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 2 des NAO 2018, les congés ou primes d'ancienneté sont acquis au 1er juin de l'année suivant l'atteinte de l'ancienneté requise.

Les salariés éligibles disposent, pour chaque année d'attribution, de la possibilité de choisir entre l'acquisition de jours de congés d'ancienneté ou le versement d'une prime correspondante ; ce choix leur est notifié individuellement par courrier.

À défaut de réponse dans les délais impartis, le versement de la prime est appliqué par défaut. Lorsque l'option de la prime est retenue, celle-ci est versée une fois par an avec la paie du mois de juin.

4. DOTATION EXCEPTIONNELLE AUX ŒUVRES SOCIALES

Une dotation complémentaire exceptionnelle d'un montant forfaitaire de 85 000 euros est versée par la Direction au titre des activités sociales et culturelles du CSE afin de soutenir ponctuellement les œuvres sociales et de contribuer, par ce biais, au pouvoir d'achat des salariés.

Cette somme est versée en une seule fois au CSE. Le présent versement interviendra au plus tard le **15 janvier 2026**.

Le CSE s'engage à affecter cette dotation exceptionnelle à des prestations bénéficiant à l'ensemble des salariés, notamment sous la forme de chèques-vacances ou de chèques-cadeaux, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il est enfin rappelé que cette dotation complémentaire exceptionnelle ne vient en aucun cas modifier la formule de calcul de la contribution versée par l'entreprise aux activités sociales et culturelles pour les années à venir.

Paraphe MF

Paraphe JM

Paraphe FD

Docusign Envelope ID: D32C8587-6C6B-4494-8791-258A394C359D

5. EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

- **Cadres au forfait jours** : Le nombre de jours de RTT au titre de l'année 2026 est de 9 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 2026, le lundi 25 mai 2026).

6. ENGAGEMENTS

- La Direction s'engage à ouvrir, au cours de l'année 2026, une négociation spécifique relative à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés seniors.

- Après un premier volet consacré à la structure et au fonctionnement des bonus, la Direction s'engage à initier un travail de fond sur la politique de rémunération des cadres. Ce second volet visera à clarifier les mécanismes de rémunération, notamment les augmentations individuelles et les perspectives d'évolution, et fera l'objet d'une présentation aux délégués syndicaux.

Fait à Evian-les-Bains, le 5 janvier 2026

Pour la société Evian Resort,

Signé par :
François DUSSART
A71D35322AF9493...

Monsieur François DUSSART
Directeur général de l'Evian Resort

Pour les délégués syndicaux F.O,

Monsieur José MANRESA
Pour F.O Hors-Jeux

Signé par :
Jose MANRESA
9DFB0CE4E5EF425...

Monsieur Marc FAVRE
Pour F.O Cadre

Signé par :
MARC FAVRE
2DAF1BE9C87D433...

Monsieur Stéphane SOTO
Pour F.O Jeux de Table

Signé par :
Stephane SOTO
20F2207A9960474...