

Entre

**Maisons du Monde France SAS,** dont le siège social est à LE PORTEREAU 44120 VERTOU, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 383 196 656 à Nantes,

Représentée par XXXXXX en qualité de XXXXXXXXX

Ci-après dénommée la Société,

D’une part ;

**L’Organisation Syndicale** **CFTC**,

Représentée par XXXXXXXX

**L’Organisation Syndicale CFDT,**

Représentée par XXXXXXXXXXXXXX

Ci-après dénommées les Parties ou les Partenaires sociaux.

D’autre part,

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l’article L 2242-1 du code du travail portant obligation pour l’employeur d’engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise.

Lors de la première réunion qui s’est tenue le 1er février 2022, la Direction a communiqué l’ensemble des informations concernant l’emploi et les salaires et notamment une analyse comparative mettant en évidence l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de crise sanitaire, l’année 2021 restera marquée par une incertitude économique. Les résultats prévisionnels de l’exercice démontrent la résilience du modèle économique de Maisons du Monde, mais ne permettent pas de se projeter de façon certaine en termes de performance et de développement de l’activité pour l’année à venir.

Cependant, malgré le contexte économique et sanitaire qui reste perturbé, Maisons du Monde entend associer les salariés aux résultats de l’entreprise en adoptant des mesures générales en faveur du pouvoir d’achat afin notamment de tenir compte de la reprise de l’inflation.

Les organisations syndicales représentatives ont de leur côté, tenu à rappeler l’importance de reconnaître par le biais de mesures générales, la contribution des salariés aux bons résultats de l’entreprise.

C’est ainsi qu’à l’issue de trois réunions de négociation les 1er, 10 et 28 février 2022 à l’occasion desquelles les parties ont présenté et négocié leurs propositions respectives, la négociation a donné lieu au présent accord, qui consigne les différentes propositions réalisées par les parties et les mesures sur lesquelles les Représentants des organisations syndicales et la Direction se sont mis d’accord.

**ARTICLE 1 – DEMANDES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

Les propositions des parties ont été les suivantes :

Lors de la réunion du 1er février 2022, les propositions respectives des organisations syndicales ont été les suivantes :

La CFDT a sollicité :

* Augmentation générale des salaires de 3% pour les cadres, 2,6% pour les agents de maitrise, et 1% pour les cadres
* Demande d'une prise en charge de 60€ de chèque vacances pour l'ensemble des salariés demandant les chèques vacances.
* Création de nouveaux paliers à 12, 15 et 18 ans d'ancienneté pour les employés et agents de maîtrise avec une augmentation de 3% supplémentaire à chaque palier selon les mêmes conditions que pour les paliers de 3, 6 et 9 ans de CCN.
* Etude d'une prime de fidélité pour les cadres niveau 7 à partir de la 5ème année
* Mise en place d'une carte cadeau Noël d'une valeur de 50€
* Mise en place d'un PEE
* Mise en place du CET
* Augmentation du ticket restaurant de 9€ à 9,50€
* Mise en place de la subrogation
* Arrêt maladie : Diminution progressive des jours de carence
* Enfant malade : demande de 3 jours, par enfant malade, pris en charge par l'employeur sans entraîner de diminution de salaire sur justificatif et 4 jours au total (4ème jour peut être pris mais pas rémunéré).
* Médaille du travail : prime de 150 euros pour 15 ans de travail au sein de l’entreprise
* Transport : passer de 50% de prise en charge de l’abonnement transport à 75% ou mettre en place un Forfait mobilité Durable d'un montant de 500 euros par an et par salarié (montant exonéré de cotisations et contributions sociales).

La CFTC pour sa part a sollicité :

* Augmentation générale des salaires de 3% pour les employés, les agents de maitrise et les cadres
* Mise en place d’un 13e mois,
* Modification des congés spéciaux dont les jours octroyés à l’occasion de la survenance d’un handicap
* Augmentation du budget œuvres sociales du CSE
* Mise en place de places en crèches pour le réseau
* Prime transport d’un montant de 100 euros pour tous les collaborateurs
* Congés supplémentaires à partir de 10 ans d’ancienneté,
* Augmentation du montant des cartes cadeaux octroyées pour ancienneté
* Octroi d’une carte cadeau d’une valeur de 1500 euros en cas de départ à la retraite
* Aménagement des horaires de la rentrée scolaire : 3 heures pour toutes les rentrées scolaires de la maternelle à la 6e,
* Augmentation du nombre de jours de congés payés pour ancienneté et augmentation des montants des cartes cadeaux octroyées au titre de l’ancienneté
* Octroi d’un samedi hebdomadaire de repos par trimestre pour l’ensemble des collaborateurs
* Augmentation du TR à 9,50 euros,
* Mise en place de primes d’ancienneté pour les cadres
* Mise en place d’une journée de télétravail par semaine pour les cadres en magasin
* Augmentation de la prime d’inventaire
* Instauration d’une carte cadeau pour Noël de 30 euros pour tous les collaborateurs ayant plus de six mois d’ancienneté,
* Instauration d’une journée ventes privées pour les collaborateurs deux fois par an avec un taux de remise à -50 % cumulable avec les -30%.
* Prise en charge des frais de parking à hauteur de 50% par l’entreprise

Après de nombreux échanges ; les parties au présent accord se sont entendues sur l’application des mesures suivantes :

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein de la Société Maisons du Monde France SAS à l’exception des stagiaires et des salariés sous contrat de formation en alternance et de professionnalisation.

**ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LA REMUNERATION ET LE POUVOIR D’ACHAT**

**Préambule : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions du Code du Travail et de l’ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les parties conviennent de la prise en compte dans la présente négociation de l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats observés révèlent la pertinence de la politique de l’entreprise qui vise l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L2242-1 et suivants du code du travail.

Les mesures décrites dans le présent accord permettront la poursuite de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le respect des mesures contenues dans l’accord relatif au développement de l’emploi féminin et à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 12 décembre 2019.

Il est également précisé que lors des demandes d’augmentations individuelles, il sera rappelé en amont aux managers concernés les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes de la société.

**Article 3.1 : Mesures applicables à l’ensemble des collaborateurs**

A titre liminaire, il est rappelé que cette année ayant encore été très marquée par la crise sanitaire, le présent accord illustre la volonté réaffirmée de soutien au pouvoir d'achat et de reconnaissance de l'engagement des équipes tout en prenant en compte les résultats opérationnels prévisionnels.

C’est la raison pour laquelle il est instauré une mesure financière visant à compléter les augmentations générales et individuelles accordées dans le cadre du présent accord et cela au bénéfice de l’ensemble des collaborateurs dans les conditions définies ci-après.

* **Prime exceptionnelle d’inflation**

Il a été ainsi décidé le versement d’une **prime exceptionnelle d’inflation d’un montant maximum de 500 euros** **bruts** à tous les collaborateurs employés y compris les salariés sous contrat de formation en alternance et de professionnalisation, les agents de maitrise et les cadres qui sont entrés dans l’entreprise avant le 1er janvier 2022.

Cette prime représente une augmentation de 2% sur la base d’un salaire moyen en 2021 au sein de l’entreprise.

La Direction entend renouveler son engagement à soutenir le pouvoir d’achat avec le versement, en accord avec les organisations syndicales signataires, de cette prime sur la paie du mois de juin 2022.

Les bénéficiaires de cette prime doivent être inscrits à l’effectif au 31 décembre 2021 et être présents au moment du versement au 30 juin 2022. Cette prime est versée sans distinction de nature de contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ni d’ancienneté ou encore de temps de travail (temps plein ou temps partiel). Par la définition de ces critères, l’entreprise entend soutenir massivement le pouvoir d’achat des collaborateurs à temps partiel.

Le montant de 500 euros bruts est modulé au prorata temporis, le cas échéant, selon les modalités suivantes :

* en fonction de la date d’entrée du salarié au cours de l’année (sur la période entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021);
* et en cas d’absence à l’exception des absences au titre des congés maternité et paternité.

Cette prime sera assimilée à du salaire brut et par conséquent en subira le même traitement au regard des charges sociales et fiscales.

**Article 3.2 : Mesures salariales applicables aux employés et agents de maitrise de l’entreprise**

La Direction rappelle en préambule que **le SMIC a été revalorisé** de 2,2% au 1er octobre 2021, puis au 1er janvier 2022 de 0,9% dans le cadre de son ajustement automatique, confirmant ainsi une **évolution de 3,12% sur un an**.

Cette mesure a concerné au total 1571 collaborateurs au sein de l’entreprise, soit 40% des effectifs.

**Article 3.2.1 : Mesures applicables aux employés et agents de maîtrise du réseau**

Les employés et agents de maîtrise au sein de notre réseau de magasins bénéficieront d’une **augmentation générale de 2 %** du salaire de base brut mensuel, avec effet au 1er mai 2022 pour ces catégories. Cette augmentation permet ainsi d’assurer une égalité de traitement entre eux.

**Article 3.2.2 : Mesures salariales applicables aux employés et agents de maitrise du siège**

* Augmentations générales

Il est convenu entre les parties une **augmentation générale de 1,7 %** du salaire de base fixe brut mensuel des salariés employés et agents de maitrise du siège, avec effet au 1er mai 2022.

* Augmentations liées au réalignement sur le marché

Afin de rester compétitif sur le marché et continuer à attirer et retenir les talents, **une enveloppe de 0,3% de la masse salariale** des employés et agents de maîtrise du siège sera consacrée au rattrapage des salaires de ces catégories. L’augmentation décidée lors des revues de rémunération individuelles sera appliquée avec effet au 1er mai 2022.

**Article 3.3 : Mesures salariales applicables aux cadres**

* Mesures spécifiques aux Directeurs et Directrices de magasins : prime exceptionnelle

Consciente des difficultés d’organisation liées à la gestion des magasins en période Covid, la Direction souhaite octroyer à titre exceptionnel, aux Directeurs et Directrices de magasin **une prime exceptionnelle maximum de 300 euros bruts.**

Les bénéficiaires de cette prime doivent être inscrits à l’effectif au 31 décembre 2021, être présents au moment du versement le 31 mars 2022. Cette prime est versée sans distinction de nature de contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ni d’ancienneté ou encore de temps de travail (temps plein ou temps partiel),

Le montant de 300 euros bruts est modulé au prorata temporis, le cas échéant, selon les modalités suivantes :

* en fonction de la date d’entrée du salarié au cours de l’année (sur la période allant du 1er octobre 2021 au 28 février 2022);
* et en cas d’absence à l’exception des absences au titre des congés maternité et paternité.

Cette prime sera assimilée à du salaire brut et par conséquent en subira le même traitement au regard des charges sociales et fiscales.

* Prise en charge partielle de la carence dans le cadre des arrêts maladie d’une durée de plus de 7 jours pour les collaborateurs au statut Cadre ayant un an d’ancienneté

Dans le cadre des négociations, et dans l’optique de continuer à développer la protection sociale des cadres dont l’absentéisme est maîtrisé, Maisons du Monde et les organisations syndicales signataires décident la prise en charge d’un complément de rémunération visant à compenser la perte de salaire des collaborateurs cadres ayant au moins 1 an d’ancienneté entre le 4ème et le 7ème jour d’arrêt maladie. Cette prise en charge sera faite à hauteur de celle indiquée par la convention collective pour les 30 premiers jours d’arrêt, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pour les 30 premiers jours d’arrêt.

Cette mesure entrera en vigueur au 1er juillet 2022.

Elle sera applicable à tout arrêt de travail débutant à compter de cette date.

**ARTICLE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIAUX DE L’ENTREPRISE**

* **EGALITE HOMME / FEMME**

**Article 4.1 : Equilibre vie personnelle/vie professionnelle**

Afin de poursuivre les avancées initiées dans la cadre de l’accord QVT signé le 4 mars 2019 et afin de permettre aux collaborateurs du réseau de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle, et les collaborateurs affectés en magasins, pourront demander à bénéficier d’un samedi de congés une fois par semestre civil (janvier-juin/ juillet-décembre).

La demande devra être effectuée auprès du manager au moins un mois avant la date du samedi de congé souhaité.

Cette mesure entrera en vigueur à la signature du présent accord.

Seront exclues de cette possibilité, les mois de fortes activités liées à l’organisation des magasins à savoir par exemple le mois de lancement des soldes et ou de fêtes de fin d’année.

**Article 4.2 : Rentrée des classes**

En outre, afin de poursuivre les avancées en matière d’accompagnement dans le cadre de la rentrée scolaire des enfants débutant un cycle, il a été décidé de poursuivre les engagements pris en la matière en autorisant les collaborateurs à s’absenter sans perte de rémunération pour une durée de 3 heures maximum afin d’accompagner la première rentrée scolaire en maternelle ou en primaire de leurs enfants.

**Article 4.3 : Alignement du taux d’indemnisation des salariés en congé paternité au même niveau que pour le congé maternité.**

Dans une démarche de toujours favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise et d’encourager le plus grand nombre de collaborateurs à prendre leur congé paternité, il a été décidé d’aligner pour l’ensemble des collaborateurs de l’entreprise, le niveau d’indemnisation prévue par les dispositions légales et conventionnelles pour les hommes à celui prévu pour les femmes.

Ainsi, il a été décidé par Maisons du Monde la prise en charge d’un complément de rémunération visant à compenser la perte de salaire des collaborateurs dans les mêmes conditions de la prise en charge de la maternité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (à ce jour, cette prise en charge s’élève à hauteur de 90%) .

Cette mesure entrera en vigueur au 1er juillet 2022.

Elle sera applicable à tout congé paternité débutant à compter de cette date.

* **POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP**

**Article 4.4 : Handicap**

Dans le cadre de son engagement en faveur des travailleurs en situation de handicap et afin d’améliorer leur quotidien, C’est ainsi, qu’il a été convenu entre les parties que le nombre de jours octroyés dans le cadre de la survenance d’un handicap passerait de 3 à 5 jours ouvrés.

Cette disposition est applicable à compter du 1er janvier 2022 rétroactivement.

* **POLITIQUE EN FAVEUR DES SENIORS**

**Article 4.5 : Doublement de l’indemnité de départ à la retraite**

Le montant de l’indemnité de départ ou de mise à la retraite des collaborateurs prévu dans le cadre des dispositions de la convention collectives sera doublée.

* Ainsi, en cas de départ volontaire à la retraite pour bénéficier d’une pension de vieillesse à taux plein ou taux réduit, l’indemnité est définie comme suit :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ancienneté | Après 10 ans | Après 15 ans | Après 20 ans | Après 25 ans | Après 30 ans |
| Montant | 1 mois | 1,5 mois | 2 mois | 2,5 mois | 3 mois |

A partir du 1er mai 2022 et pour tout départ volontaire à la retraite à compter de cette date, les montants seront définis comme suit :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ancienneté | Après 10 ans | Après 15 ans | Après 20 ans | Après 25 ans | Après 30 ans |
| Montant | 2 mois | 3 mois | 4 mois | 5 mois | 1. mois |

En outre, les collaborateurs se verront remettre à l’occasion de leur départ, une carte cadeau Maisons du Monde d’un montant de 1500 euros.

* **POLITIQUE EN FAVEUR DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

**Article 4.6 : Places en crèche**

Dans le cadre de sa politique en faveur de la parentalité et de l’égalité hommes et femmes et afin de poursuivre la politique initiée depuis plusieurs années pour les collaborateurs du siège de Nantes et de Paris, les parties conviennent de la mise à disposition **9 berceaux exclusivement à destination des collaborateurs de notre réseau de magasins**.

La Direction précise que 10 berceaux sont actuellement en place pour son site de Nantes et 3 pour son site parisien ; ce qui portera à 22 le nombre de berceaux pour MDM France.

Cette mesure sera applicable à compter du 1er septembre 2022.

Les modalités d’octroi de ces places en crèche seront communiquées ultérieurement par note de service.

**Article 4.7 : Réflexion autour de la mise en place de la subrogation au bénéfice des collaborateurs**

Consciente des attentes des collaborateurs en matière de protection sociale notamment en cas de maladie, la Direction s’engage à entamer une réflexion aux fins de mise en place de la subrogation idéalement sur l’exercice 2023.

Le Comité Social et Economique sera informé de l’avancée des travaux qui viseront à définir la procédure et les modalités qui s’appliqueront.

* **POLITIQUE EN FAVEUR DE L’ANCIENNETE**

**Article 4.8 : Attribution d’un chèque cadeau maisons du monde**

Pour récompenser la fidélité des salariés, il a été décidé d’élargir le nombre de bénéficiaires et d’augmenter le montant de la carte cadeau Maisons du monde à date anniversaire :

* De 100 euros à 5 ans d’ancienneté,
* De 200 euros à 10 ans d’ancienneté,
* De 300 euros à 15 ans d’ancienneté,
* De 400 euros à 20 ans d’ancienneté
* De 500 euros à 25 ans d’ancienneté
* De 600 euros à 30 ans d’ancienneté.

Cette mesure entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

**ARTICLE 5 – DUREE/DENONCIATION/DEPOT/ PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de la signature des présentes.

Il clôt la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales, soit par les organisations syndicales signataires, soit par la Société MAISONS DU MONDE.

Il constitue un tout indivisible et ne saurait faire l’objet d’une mise en œuvre partielle, ni d’une dénonciation partielle.

Les parties conviennent que le présent accord vaut procès-verbal de négociations au sens des articles L.2242-6.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera :

* Notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives,
* Déposé par la Direction des Ressources Humaines, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes,
* Déposé sur la plateforme nationale de téléprocédure du Ministère du travail, « TéléAccords ».

Fait à Vertou, le 7 mars 2022

Pour la Société MAISONS DU MONDE

Pour la CFTC

Pour la CFDT