



**ACCORD SUR LES SALAIRES,**

**LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**POUR 2022**

Entre la **société VETIR**, représentée par xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxx Commerce, dûment mandatée à cet effet,

D’une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société VETIR :

Le **syndicat xxxxx** représenté par xxxx,

Le **syndicat xxxx** représenté par xxxx,

Le **syndicat xxxx** représenté par xxxxx,

D’autre part,

Etant préalablement exposé que :

Conformément à l’article L.2242-1 du code du travail, la Direction de la SAS VETIR a engagé une négociation sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l’année 2022.

Les thèmes suivants étaient ouverts à la négociation, en application des articles L2242-15 et suivants :

- Les salaires effectifs,

- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel,

- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux pour la période visée au sein de l’accord (Article 16), des discussions se sont engagées sur la base des documents ci-dessous énumérés.

Au cours des discussions, les parties ont donc examiné les informations remises par la Direction portant notamment sur :

1/ Les prévisions économiques pour l’année 2022

* La croissance du PIB mondial et Français
* L’évolution de la consommation des ménages et des prix à la consommation
* Les perspectives de l’évolution du taux de chômage

2/ L’évolution du SMIC depuis 2015

3/ L’évolution du marché et le positionnement de GEMO au sein de ce dernier

4/ Le bilan de l’activité GEMO sur 2021 :

* + CA Net TTC Total Chaussure : évolution du CA par rapport à 2020 (en k€ - en %)
  + CA Net TTC Total Chaussure : évolution du CA par rapport au budget (en k€ - en %)
  + CA Net TTC Total Vêtement : évolution du CA par rapport à 2020 (en k€ - en %)
  + CA Net TTC Total Vêtement : évolution du CA par rapport au budget (en k€ - en %)
  + Poids escompte PV TTC /Année 2020 / au budget

5/ Les Données Sociales

* + Les Effectifs présents au 31/10/2021
  + Par sexe
  + Par contrat
  + Par statut
  + Les salaires bruts moyens à fin Octobre 2021 pour les hommes et les femmes en valeur, par sexe, par statut et par emploi

Les réunions de négociations ont eu lieu les 17 Novembre 2021, 16 Décembre 2021, 26 Janvier 2022, 15 Mars 2022 et 29 Mars 2022.

Suite à ces réunions, les parties ont convenu de reconduire certaines mesures prises au titre de l’année 2021.

Le présent accord a donc été soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Il est expressément convenu et arrêté ce qui suit :

**ARTICLE 1 :**

L'entreprise décide de renouveler le versement d’une prime annuelle afin de soutenir les efforts des salariés.

Cette prime annuelle bénéficie aux salariés présents au 30 Novembre 2022 et est versée avec la paie de Novembre aux conditions suivantes :

Elle est fixée à **700 € bruts pour 2022.**

Elle bénéficie à tous les salariés employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat de travail à durée déterminée, ayant une **ancienneté continue d'au moins 2 ans** au 30 Novembre 2022.

Cette prime est versée intégralement si la durée de travail contractuelle du salarié est d'au moins 30 heures par semaine.

Elle est proratisée à la durée de travail contractuelle du salarié si celle-ci est inférieure à 30 heures par semaine.

Pour les salariés ayant été absents au cours des douze derniers mois, hors congés payés et absences causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, congés maternité ou paternité, activité partielle, la prime est proratisée aux heures de travail effectuées depuis le 1er Décembre de l'année précédente.

Dans le cadre d'un départ à la retraite avant le 30 Novembre de l’année considérée, les salariés concernés perçoivent la prime annuelle de 700 € bruts au prorata de leur temps de travail depuis le 1er décembre de l'année précédente, aux conditions indiquées ci-dessus.

**ARTICLE 2 :**

**A compter du 1er Juin 2022**, les salaires horaires des Conseillers de mode et Managers de vente (hors CM1), sont revalorisés.

Un taux d’augmentation de 4% ou 4,5 % (selon le cas) est appliqué conformément à la grille ci-dessous :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Taux horaire brut au 01/05/2022 | Salaire Mensuel brut base 35h au 01/05/2022 | Taux horaire brut au 01/06/2022 | Salaire Mensuel brut base 35h au 01/06/2022 | Pourcentage augmentation |
| CM2 | 10,85 | 1645,62€ | 11,28 | 1710,83€ | +4% |
| CM3 | 11,51 | 1745,72€ | 11,97 | 1815,49€ | +4% |
| MV1 | 11,66 | 1768,47€ | 12,18 | 1847,34€ | +4.5% |
| MV2 | 12,70 | 1926,20€ | 13,27 | 2012,66€ | +4.5% |

**ARTICLE 3 :**

**A compter du 1er Juin 2022**, la part fixe mensuelle composant la rémunération des Directeur(trice)s de magasin et Adjoint(e) s évoluera comme suit :

- Directeur(trice)s magasins GEMO double activité :

⮚ La part fixe passe de 1.600 € bruts par mois à 1.800 € bruts par mois.

- Adjoint(e)s magasins GEMO double activité :

⮚ La part fixe passe de 1.200 € bruts par mois à 1.400 € bruts par mois.

* Directeur(trice)s magasins GEMO mono activité :

⮚ La part fixe passe de 1.287 € bruts par mois à 1.400 € bruts par mois.

*A noter que les Directeurs(trices) de magasins/Adjoint(e)s bénéficiant d’une garantie de salaire verront leur part fixe augmenter et leur complément brut diminuer dans les mêmes proportions.*

**ARTICLE 4** :

L’entreprise garantit aujourd’hui une rémunération mensuelle minimale pour l’ensemble des Directeur(trice)s de magasin et Adjoint(e)s, à savoir :

* 2 100€ bruts par mois pour l’emploi Directeur(trice) de magasin
* 2 000 € bruts par mois pour l’emploi Adjoint(e) de magasin

**A compter du 1er Juin 2022**, cette rémunération minimale mensuelle garantie est revalorisée à hauteur de :

* **2 200 € bruts** par mois pour l’emploi Directeur(trice)s de magasin
* **2 100 € bruts** par mois pour l’emploi Adjoint(e) de magasin

La rémunération minimale mensuelle garantie comprend tous les éléments de rémunération y compris les éventuels avantages en nature, à l’exception :

-Des sommes ayant le caractère de remboursement de frais

-Des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires non structurelles, jours fériés, heures de nuit, dimanches)

-Des sommes versées au titre de l’intéressement, de la participation aux résultats de l’entreprise et de l’épargne salariale.

-Des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées

-Des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N-1.

En cas de forfait jours annuel inférieur à 215 jours (ex : forfait-jours réduit dans le cadre d’un congé parental…), la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement au forfait appliqué.

**ARTICLE 5 :**

**A compter du 1er Juin 2022**, il est décidé d’appliquer une **augmentation collective de 2%** sur le salaire mensuel de base fixe des Agenceurs de magasin et des Coordinateurs Excellence Opérationnelle (CEO).

**ARTICLE 6** :

Dans le cadre de la poursuite du déploiement de sa nouvelle plateforme omnicanale et afin d’associer les collaborateurs à l’atteinte des objectifs, à compter du 1er Avril 2022 et jusqu’au 31 Décembre 2022, l’entreprise reconduit le versement d’une prime qui repose sur le taux de réalisation du budget CA omnicanal du magasin auquel le collaborateur est affecté. Les modalités de calcul sont les suivantes :

**Budget trimestriel CA magasin omnicanal  => CA budgété** :

*Taux de réalisation du budget de 100% à 104,99% = prime de* ***90€ bruts*** *par trimestre et par collaborateur*

*Taux de réalisation du budget de 105% à 109,99% = prime de* ***150€ bruts*** *par trimestre et par collaborateur*

*Taux de réalisation du budget de 110% et plus = prime de* ***300€ bruts*** *par trimestre et par collaborateur*

**Article 6-1 – Champ d’application**

Sont concernés par cette prime sur l’atteinte du budget CA omnicanal visée au présent article, les collaborateurs suivants :

* + Les Directeur(trice)s
  + Les Adjoint(e)s
  + Les Managers de vente
  + Les Conseillers de Mode
  + Les alternants

**Article 6-2 – Conditions d’attribution et versement**

Les collaborateurs définis ci-dessus bénéficient d’une prime CA omnicanal selon les conditions d’attribution ci-dessous :

Cette prime sera calculée à l’issue du second, du troisième et du quatrième trimestre 2022 et sera versée sur le salaire des mois de Juillet 2022, Octobre 2022 et Janvier 2023. Elle bénéficie à tous les salariés définis à l’article 6-1 employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée, ayant une ancienneté de plus de 6 mois, sous réserve de la présence du collaborateur au moment du versement de la prime.

* Elle est proratisée à la durée de travail contractuelle du salarié si celle-ci est inférieure à 30 heures par semaine.
* Les absences, hors accident du travail/ maladie professionnelle/congés maternité/congé paternité, minorent la prime ; laquelle est alors calculée prorata temporis.

Le budget CA omnicanal sur lequel repose le calcul de cette prime est composé comme suit :

**Paiement magasin** :

* *Prêt à vendre*
* *Réservation*
* *Commande client web*

**Paiement web** :

* *Pay & collect stock magasin*
* *Livraison magasin stock web*
* *Livraison domicile/relais stock web*

L’entreprise met à la disposition des Directeur(trice)s de magasin un reporting leur permettant d’assurer un suivi du taux de réalisation du budget et de communiquer son évolution auprès de l’équipe.

**ARTICLE 7 :**

Les primes versées aux Conseillers de Mode et Managers de Vente assurant le remplacement journalier du Directeur(trice) de magasin sont reconduites :

* Remplacement journée complète (au moins 5 heures) : **12 € bruts**
* Remplacement demi-journée (moins de 5 heures) : **6,50 € bruts**
* Ouverture ou fermeture du point de vente assimilée à un remplacement demi-journée **(6,50€ bruts)**

De même, la prime de responsabilité versée pour les remplacements d’une semaine et plus est reconduite et son calcul reste inchangé, à savoir :

*0.60% du CA du magasin avec un plafond moyen journalier de 2 300€*

*+ 0.40% du CA sur la tranche supérieure au plafond moyen journalier de 2 300€ avec une garantie minimale de 12€ bruts et d’un montant maximal de 45€ bruts par jour.*

*En cas de remplacement réalisé en binôme, la prime sera calculée et versée à due proportion.*

**ARTICLE 8 :**

**La prime de responsabilité partielle du point de ventes est reconduite pour l’année 2022**.

Aussi, le collaborateur Manager de vente ou Conseiller de Mode qui assure la responsabilité partielle et temporaire d’un point de vente en cas d’absence de Direction du magasin **d’au moins 1 mois** (arrêt maladie, congé maternité, congé parental, recrutement en cours…), bénéficiera d’une **prime forfaitaire de 50€ bruts par semaine complète de « remplacement » réalisé** **dans la limite de 200€ bruts par mois maximum.**

Cette prime est versée en sus de la prime de remplacement calculée sur le chiffre d’affaires du magasin.

Si le remplacement est réalisé par plusieurs collaborateurs le montant de la prime sera réparti proportionnellement entre eux (ex : 2 collaborateurs = 25€ bruts par semaine).

Le versement de cette prime, devant correspondre à une période de travail effectif, est suspendu en cas d'absence du collaborateur, pour quelque motif que ce soit. La prime pourra être versée avec effet rétroactif dans le cas où les critères d’éligibilité seraient remplis.

Le versement de cette prime cesse au terme de la mission de remplacement laquelle ne peut excéder 6 mois continus.

**- ARTICLE 9 :**

L’entreprise s’appuie sur une communauté de Directeur(trice)s de Magasin formateur qui a pour mission de former les nouveaux Directeur(trice)s et Adjoint(e)s de magasin.

Elle s’appuie sur leur expertise et capitalise sur leur savoir-faire pour offrir aux nouveaux arrivants la meilleure formation possible.

Souhaitant valoriser la communauté de Directeur(trice)s de magasin Formateur, il est convenu de leur attribuer une prime annuelle dont le montant sera calculé sur la base du nombre de Directeur(trice)s ou Adjoint(e)s de magasin formés sur la période de Septembre 2021 à Septembre 2022 selon les conditions suivantes :

* **1 DMJ/ADJ = 200€ bruts**
* **2 DMJ/ADJ = 400€ bruts**
* **3 DMJ/ADJ = 600€ bruts**
* **4 DMJ/ADJ et plus = 800€ bruts**

Seules les formations réalisées intégralement seront comptabilisées. A noter que les formations des Directeur(trice)s ou Adjoint(e)s de magasins succursales/ affiliés /master franchise seront également prises en compte dans le calcul au prorata de leurs durées si elles sont inférieures à 2 mois.

Le Directeur(trice) de magasin formateur dont la mission a pris fin au cours de la période est éligible au versement de la prime.

Cette prime, valable au titre de l’année 2022, est versée avec la paie du mois de **Septembre 2022.**

- **ARTICLE 10 :**

L’entreprise souhaite promouvoir l’emploi des jeunes en favorisant notamment les formations en alternance au sein des magasins.

Pour ce faire, elle s’appuie sur une communauté de tuteurs formés pour accompagner ces jeunes recrues et leur permettre de monter en compétences et s’épanouir au sein de notre enseigne dans la durée.

Soucieuse de valoriser la communauté des tuteurs du réseau, il est convenu de verser une prime au tuteur désigné au sein du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage. Cette prime d’un montant de **200€ bruts** sera versée au tuteur contractuel dont l’étudiant formé par ses soins et dont le contrat se termine en 2022 signe un contrat à durée indéterminée au sein de l’enseigne dans les douze mois qui suivent son contrat en alternance. Cette prime sera versée à l’issue de la période d’essai.

**ARTICLE 11 :**

Les collaborateurs non-cadres (employés et agents de maîtrise) ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficient, lorsqu'ils touchent des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de la façon suivante :

* CCN Chaussures :

Employés : versement du complément employeur à partir du 8ème jour d’absence pour cause de maladie

Agents de maîtrise : versement du complément employeur à partir du 5e jour d’absence pour cause de maladie 

* CCN Vêtement :

Employés : versement du complément employeur à partir du 4ème jour d’absence pour cause de maladie

Agents de maîtrise : versement du complément employeur dès le 1er jour d’absence pour cause de maladie

**A compter du** **01er Juin 2022 et jusqu’au 31 Décembre 2022,** il est décidé de réduire ces délais de carence en appliquant les principes suivants :

* Employés : versement du complément employeur **à partir du 4e jour d’absence pour cause de maladie**
* Agents de maîtrise : versement du complément employeur **à partir du 1er jour d’absence pour cause de maladie**

A l’issue de cette période d’observation, l’entreprise pourra le cas échéant, pérenniser cette mesure.

**ARTICLE 12 :**

Depuis le 1er septembre 2013, l’entreprise a décidé d’attribuer des titres Ticket Restaurant aux salariés qui le souhaitent.

Les règles d’attribution sont les suivantes :

- 1 titre par semaine d’une valeur unitaire de 4.50€ (prise en charge à 50 % par l’entreprise et à 50 % par le salarié) pour tous les salariés à temps complet ayant une ancienneté continue d’au moins 3 ans.

- Le nombre de titres Ticket Restaurant attribué à chaque salarié variera en fonction de la répartition des heures de travail et des jours d’absence du mois, quel qu’en soit le motif (congés, maladie, etc…).

- Les salariés remplissant les conditions d’ancienneté recevront chaque mois le nombre de titre Ticket Restaurant correspondant à leur temps de présence du mois précédent.

**A compter du 01er Juin 2022,** l’ancienneté requise pour pouvoir bénéficier des Tickets-Restaurant sera de 3 mois.

**ARTICLE 13** :

**A compter du 1er Juin 2022**, en cas d’hospitalisation ou de passage aux urgences d'un enfant de 16 ans ou moins qui nécessite la présence d’un parent et sur présentation d'un justificatif, l’entreprise accorde  4 jours de congés autorisés et rémunérés par an.

**ARTICLE 14** :

Comme cela est le cas depuis le 1er juillet 2004, chaque salarié doit réaliser une journée de travail non rémunérée au titre de la journée de solidarité

Sur décision du Directeur(trice) de magasin après échanges avec l’équipe, la journée de solidarité doit être **réalisée entre le 1er Mai et le 30 Septembre de l’année concernée**, **l’objectif étant de placer la journée de solidarité sur une période pertinente en terme d’activité commerciale** ; **tout en veillant autant que possible:**

* **à la conciliation vie privée – vie professionnelle du collaborateur,**
* **à rester à l’écoute des souhaits du collaborateur dans le mode de réalisation de cette journée,**

Il est par ailleurs rappelé l’importance de **respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif et les durées minimales quotidiennes et hebdomadaires de repos**:

*Collaborateurs Non Cadres*

*Durée maximale de travail quotidienne :* ***10 heures****par jour.*

*Durées maximales de travail hebdomadaires :* ***48 heures****par semaine et* ***44 heures****par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives.*

*Collaborateurs Cadres et Non Cadres*

*Durée minimale de repos quotidien : 11 heures consécutives*

*Durée minimale de repos hebdomadaire : 35 heures consécutives*

*Pour exemple, l’accomplissement de la journée de solidarité ne doit pas avoir pour conséquence de faire travailler un collaborateur 7 jours / 7 jours sans respect de la durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures (11 heures consécutives minimales au titre du repos quotidien auxquelles s’ajoutent 24 heures).*

La journée de solidarité peut être prévue à des dates différentes à titre exceptionnel pour les magasins GEMO situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ainsi que dans les villes de Belfort et de Vesoul.

Elle est d'une durée de 7 heures pour le personnel Conseillers de Mode et Managers de vente travaillant à temps complet.

Elle est proratisée pour le personnel employé à temps partiel, pour tenir compte de la durée contractuelle de travail.

Il est rappelé que la journée de solidarité peut être fractionnée en heures complètes pour les Conseillers de Mode et les Managers de Vente. Ce fractionnement pourra être réalisé sur la période de Mai à Septembre.

S’agissant des Directeur(trice)s et Adjoint(e)s de magasin soumis à une convention de forfait jours sur l’année, la journée de solidarité est incluse dans les 215 jours de travail réalisés au cours de l’année.

**- ARTICLE 15 :**

L’entreprise s’engage à prendre en charge les frais réels de déplacement réalisés par les équipes de direction ou les collaborateurs qui réalisent leurs remplacements et qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pour réaliser les dépôts en banque. Le remboursement s’effectuera sur la base du barème d’entreprise (0.45€/km à la date de signature de l’accord) après transmission d’une note de frais.

Les modalités de prise en charge seront détaillées au sein d’une note de service qui sera communiquée auprès du réseau au plus tard le 1er Juin 2022.

**- ARTICLE 16 :**

A l'issue de sa signature, le présent accord conclu pour une durée déterminée (sauf article 13 relatif à l’admission aux urgences d’un enfant), du 1er Janvier 2022 au 31 décembre 2022, est notifié par la SAS VETIR à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, qu'elles en soient ou non signataires.

**- ARTICLE 17 :**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), assortis des éléments d’information prévus par la réglementation en vigueur ; le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DREETS.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes d’Angers.

Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel et affiché sur les tableaux d’information du personnel.

Les parties ont par ailleurs convenu d’établir une version anonyme de l’accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à St Pierre Montlimart

Le 03/05/2022

Pour la direction de la Société VETIRxxxxx

Pour la xxxx

xxxxxx

Pour la xxxx

xxxxxx

Pour la xxxxx

xxxxx