**Accord collectif d’entreprise - Négociation Annuelle Obligatoire 2022/2023**

**Entre :**

**La Société B&M France SAS**, société par actions simplifiée, au capital de 69 537 450 €, dont le siège social est situé 8 Rue du Bois Joli – 63800 Cournon D’Auvergne, identifiée sous le numéro 311 315 329 au RCS de Clermont-Ferrand, représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXX, agissant en sa qualité de Président ;

**D'une part,**

**Et :**

**L’organisation syndicale représentative CGT**, représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXX, en sa qualité de délégué syndical ;

**D'autre part.**

**Préambule**

Dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire et en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et l’Organisation syndicale représentative.

Les parties se sont ainsi réunies les 13 octobre 2022, 26 octobre 2022 et 16 novembre 2022, afin d’aborder les différents thèmes visés par les dispositions des articles L. 2242-15 et 17 du Code du travail.

A l’issue de la dernière réunion, qui s’est déroulée le 28 novembre 2022, il a été convenu et conclu le Présent accord.

Celui-ci prévoit notamment une augmentation significative des salaires de base et de la grille des rémunérations de base applicable au sein de la Société B&M France, ainsi que la mise en place de plusieurs primes (prime dite de « 13ème mois », « prime de productivité »).

Il sera rappelé qu’une Prime de Partage de la Valeur (PPV), d’un montant maximum de 600 € nets par salarié, avait déjà été mise en place en octobre 2022.

La Société a en effet été particulièrement sensible aux revendications du syndicat relatives à la perte de pouvoir d’achat des salariés de la Société B&M France, et notamment des salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 2 500 € bruts, spécifiquement touchés par le contexte d’inflation.

Une évolution de la grille des rémunérations de base avait déjà été convenue au mois de mai 2022.

En l’espace d’une année, la rémunération des salariés de niveau 2 à 6 connait ainsi une augmentation de près de 8 %, ce qui constitue une évolution notable de la rémunération des salariés de B&M.

La grille minimale désormais applicable est en outre supérieure à la grille minimale en vigueur et prévue par la Convention collective applicable à près de 8 %.

**IL A ETE DECIDE QUE :**

1. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’intégralité des salariés de la Société B&M soumis à la convention collective applicable dans l’entreprise *(« Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires », ci-après dénommée « la Convention collective applicable »).*

1. Grille des rémunérations et salaires de base
2. **Augmentation des salaires de base**

Une augmentation générale des salaires de base à hauteur de **7 %** est décidée pour les salariés des niveaux 2 à 6 de la Convention collective applicable, dont la rémunération mensuelle de base est inférieure à 2 500 € bruts (base temps plein).

Elle prendra effet à compter du 1er décembre 2022.

1. **Revalorisation de la grille salaires mensuels bruts de base minimum en vigueur au sein de l’entreprise**

Pour les salariés des niveaux 2 à 6, il est convenu d’appliquer une revalorisation de **7 %** de la grille des salaires mensuels bruts de base minimum en vigueur au sein de l’entreprise à la date de signature de l’accord (base 151,67 h/mois).

Les montants applicables sont ainsi les suivants :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Grille des minima B&M en vigueur à la date de signature** | **Pourcentage d’augmen-tation** | **Grille minimale désormais applicable (montants bruts)** |  | **Grille des minima CCN en vigueur à la date de signature** | **Pourcentage d’augmenta-tion par rapport à la grille CCN** |
| **NIVEAU 2** | 1 679 € | 7% | **1 796 €** | 1 637 € | 7 % |
| **NIVEAU 3** | 1 697 € | **1 816 €** | 1 665 € | 8,2 % |
| **NIVEAU 4** | 1 719 € | **1 840 €** | 1 688 € | 9 % |
| **NIVEAU 5** | 1 818 € | **1 946 €** | 1 787 € | 8,9 % |
| **NIVEAU 6** | 1 990 € | **2 130 €** | 1 959 € | 8,7 % |

La grille correspondant à cette revalorisation est annexée au présent accord.

Cette revalorisation prendra effet le 1er décembre 2022.

1. Prime dite de « 13ème mois »

Une prime annuelle, dite « prime de 13ème mois », est mise en place par le présent accord, à compter du 1er novembre 2023.

1. **Montant de la prime**

Le montant maximum brut de la « prime de 13ème mois » correspond au montant du SMIC (salaire minimum de croissance) à la date du 31 octobre de la période de référence.

Pour le salarié à temps partiel, le montant de la « prime de 13ème mois » est calculé au *prorata temporis*.

Le montant de la « prime de 13ème mois » est calculé au prorata du temps de travail effectif du salarié dans l'entreprise au cours de la période de référence.

1. **Période de référence**

La période de référence est fixée du 1er novembre N-1 au 31 octobre N.

1. **Bénéficiaires de la prime**

La « prime de 13ème mois » bénéficie au salarié sous contrat de travail (CDD, CDI, intérimaires), sous réserve de la réunion des conditions cumulatives suivantes :

* disposer d’une ancienneté de plus d’un an au 31 octobre de la période de référence ;
* être présent dans l’entreprise au 31 octobre de la période de référence et être lié par un contrat de travail avec la Société au jour du versement de cette prime ;
* appartenir aux niveaux hiérarchiques 1 à 5 de la Convention collective applicables au 31 octobre de la période de référence.

1. **Période de versement de la prime**

La « prime de 13ème mois » est versée annuellement.

Elle est versée sur la paie du mois de novembre suivant chaque période de référence.

1. **Date d’entrée en vigueur de la prime**

Le « prime de 13ème mois » entre en vigueur le 1er novembre 2023.

1. **Régime transitoire**

A titre transitoire, au titre de l’année 2023, la « prime de 13ème mois » sera due dans les conditions suivantes :

* pour le salarié à temps partiel, son montant sera calculé au *prorata temporis* ;
* elle sera versée :
  + sur la paie du mois de mai 2023 : pour un montant brut correspondant à un quart (1/4) du montant du SMIC en vigueur le 30 avril 2023, sous réserve de 6 mois d’ancienneté au 30 avril 2023, d’être présent dans l’entreprise à cette date, d’être lié par un contrat de travail à la date du versement de cette prime et d’appartenir aux niveaux hiérarchiques 1 à 5 à cette date ;
  + sur la paie du mois de novembre 2023 : pour un montant brut correspondant à un quart (1/4) du montant SMIC en vigueur le 31 octobre 2023, sous réserve de 6 mois d’ancienneté au 31 octobre 2023, d’être présent dans l’entreprise à cette date, d’être lié par un contrat de travail à la date de versement de cette prime et d’appartenir aux niveaux hiérarchiques 1 à 5 à cette date ;

* son montant calculé au prorata du temps de temps de travail effectif du salarié dans l'entreprise au cours des périodes suivantes :
* du 1er novembre 2022 au 30 avril 2023 pour la prime versée en mai 2023 ;
* du 1er mai 2023 au 31 octobre 2023 pour la prime versée en novembre 2023.

1. Prime de productivité

Une prime trimestrielle, dite « prime de productivité », est mise en place par le présent accord à compter du premier trimestre de l’année 2023.

1. **Montant de la prime**

Le montant brut maximal de la prime de productivité s’élève à 300 €.

Pour les salariés à temps partiel, la prime est calculée au *prorata temporis*.

Le montant de la prime de productivité est calculé au prorata du temps de travail effectif du salarié dans l’entreprise au cours de la période de référence.

1. **Période de référence**

La prime est trimestrielle.

Chaque trimestre correspond à un trimestre civil.

1. **Bénéficiaires de la prime**

La prime de productivité bénéficie aux salariés du dépôt et des magasins appartenant aux niveaux hiérarchiques 1 à 5 à l’issue de chaque période de référence.

1. **Conditions d’attribution**

Les conditions d’attribution de la prime seront définies par l’employeur et communiquées aux salariés avant chaque période, par voie d’affichage.

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra en tout état de cause être présent dans l’entreprise à l’issue de la période de référence et être lié par un contrat de travail avec la Société au moment du versement de cette prime.

1. **Date de versement de la prime**

Le versement de la prime de productivité est trimestriel.

Il est effectué à l’issue de chaque période de référence en M+2 (exemple : 1er trimestre 2023 payé sur le bulletin de mai 2023).

Par exception, en cas de départ d’un collaborateur et si son dernier jour travaillé correspond au dernier jour de la période de référence, la prime de productivité sera intégrée à son solde de tout compte et payée sur sa fiche de salaire correspondant à son dernier mois travaillé.

1. **Date d’entrée en vigueur de la prime**

La prime de productivité entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

1. Temps et organisation du travail

Le procès-verbal du CSE en date du 16 décembre 2020 précise que *« le travail dominical est autorisé dans les zones PUCE (*Périmètres d'Usage de Consommation Exceptionnel) *tous les dimanches de l’année, certains dimanches (12) dits « dimanches du maire » et sur autorisation préfectorale pour le reste de l’année. »*

Dans le but d’une parfaite harmonisation des magasins intégrés actuels et à venir, les parties entendent rappeler et confirmer les modalités applicables au sein des magasins B&M en matière de travail du dimanche, notamment en cas de dérogation géographique prévues aux articles L. 3132-24 et suivants du Code du travail.

Le travail du dimanche est ainsi encadré dans les conditions suivantes :

* **Sur la base du principe du volontariat**.

Lorsque le salarié choisit de ne plus travailler le dimanche, son refus prend effet un mois après sa notification écrite à l’employeur, sauf accord entre les parties sur un délai différent, la durée du travail du salarié étant réduite à due proportion.

* **Sur la base d’une majoration du salaire de 100 % des heures de travail effectif réalisées le dimanche**.

Un temps d’échange spécifique sera réservé au cours de l’entretien professionnel pour aborder la conciliation entre le travail le dimanche et la vie personnelle et familiale du salarié volontaire.

Afin de compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés travaillant le dimanche, la Société participera aux frais de garde des salariés pour leurs enfants de moins de 8 ans ou de moins de 18 ans en cas de handicap, à hauteur de 30 (trente) euros bruts par dimanche et par enfant.

Pour bénéficier de cette participation financière, le salarié doit :

* être parent d’un ou plusieurs enfants de moins de 8 ans ou de moins de 18 ans en cas d’handicap ;
* fournir un justificatif de l’âge de ses enfants ;
* attester sur l’honneur que le conjoint travaille sur le même dimanche travaillé ;
* fournir une facture de garde pour la journée du dimanche travaillé ;
* fournir le cas échéant un justificatif de la Maison Départementale des Personnes Handicapées dans l’hypothèse d’un enfant de moins de 18 ans en situation de handicap ;
* transmettre la demande de participation avec pièces justificatives auprès de son supérieur hiérarchique avant le mardi suivant le dimanche travaillé.

La Société s’engage par ailleurs, particulièrement pour ses salariés en situation d’handicap qui en feront la demande, à :

* privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée ;
* proposer par priorité, en fonction des postes disponibles, des emplois à temps complet au personnel employé à temps partiel.

1. Prime d’ancienneté

Pour les salariés de niveau hiérarchique 1 à 6, la convention collective applicable prévoit le versement d’une prime d’ancienneté calculée :

* sur le salaire minimum mensuel du niveau 1 prévu par la convention collective applicable ;
* à raison de 3, 6, 9, 12, et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

Les dispositions suivantes seront applicables à compter du 1er décembre 2022.

1. **Seuil de présence**

Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise, le salarié pourra bénéficier d’une prime calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau 1 à raison de 18 %.

1. **Condition relative au temps de travail effectif**

Il est précisé et convenu que le montant de la prime d’ancienneté est calculé au *prorata temporis* en excluant les périodes qui ne constituent pas du temps de travail effectif (périodes d’absences injustifiées, périodes de mise à pied disciplinaires, périodes d’absence pour congés sans solde, etc.).

Les périodes d’arrêt de travail pour maladie demeurent néanmoins des périodes prises en compte pour le calcul de cette prime d’ancienneté.

1. Congés

Tous les salariés sollicitant la pose d’une ou de plusieurs journées de congés doivent respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

La demande de pose de congés des salariés reste soumise à acceptation de la Société.

1. Formation professionnelle

Toute formation certifiante et qualifiante à l’initiative de l’entreprise est financée par l’employeur.

Toute formation certifiante et qualifiante à l’initiative du salarié fait l’objet d’un dossier, soumis à l’employeur, pouvant mobiliser son CPF.

1. Frais de santé

A compter du 1er janvier 2023, la prise en charge de la garantie mensuelle des frais de santé par la Société s’élèvera à **65 %**.

Il sera rappelé que jusqu’à présent, en matière de frais de santé, la Société prenait en charge 50% de la garantie mensuelle.

Pour la population « employés », en 2023, le contrat de base devrait s’élever à 43,62 € par mois.

Avec une prise en charge par l’employeur à hauteur de 65 % des frais de santé :

* la part salariale s’élèverait à 15,27 € par mois (35 %) ;
* la part prise en charge par la Société s’élèverait à 28,35 € (65%).

L’employeur prendrait donc en charge 6 286 € supplémentaires par mois, soit plus de 75 432€ à l’année pour la seule catégorie des employés, sans prise en compte de l’augmentation de la population concernée.

1. Carence maladie

La convention collective applicable prévoit qu’en cas d'absence pour maladie ou accident, médicalement prescrite et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise apprécié au premier jour de l'absence bénéficie d’une garantie de rémunération à partir du 8ème jour d'absence calendaire (soit un délai de carence de 7 jours calendaires) *(Chapitre VII – article 1er)*.

A compter du 1er janvier 2023, le délai de carence de 7 jours précité sera fixé à 3 jours calendaires.

Toutes les autres conditions prévues par la convention collective et par les dispositions légales ou réglementaires, relatives notamment à l’ancienneté du salarié, demeureront applicables.

1. Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord prend effet au lendemain de son dépôt sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords.

Il est conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment selon les dispositions en vigueur respectivement par l'employeur signataire ou par le délégué syndical signataire ou ceux ayant ultérieurement adhéré à l’accord.

Cette dénonciation, sous réserve de respecter un préavis de trois mois, devra être notifiée par son auteur aux autres parties par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

La dénonciation devra être déposée dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

1. Formalités de dépôt et de publicité

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la Société.

Ce dernier déposera l’accord collectif en version anonymisée sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le déposant adressera un exemplaire de l’accord au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Un exemplaire du présent accord sera remis par la Direction au Comité Social et Economique et au Délégué Syndical dans le respect des dispositions de l’article R. 2262-2 du code du travail.

Les salariés seront informés de la signature de cet accord par une information figurant sur les panneaux de la Direction réservés à la communication avec le personnel.

Fait en cinq exemplaires originaux,

A Cournon,

Le 28 novembre 2022.

**Pour B&M France, Pour le syndicat CGT**

XXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXX

Président

**Annexe :**

* grille correspondant à la revalorisation des rémunérations

**ANNEXE**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Grille des minima B&M  en vigueur au 01/12/2022 |
| NIVEAU 1 | 1 679 € |
| NIVEAU 2 | 1 796 € |
| NIVEAU 3 | 1 816 € |
| NIVEAU 4 | 1 840 € |
| NIVEAU 5 | 1 946 € |
| NIVEAU 6 | 2 130 € |
| NIVEAU 7 | 2 617 € |
| NIVEAU 8 | 3 420 € |
| NIVEAU 9 | 3 851 € |