**SOCIETE MSS**

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

La Société MSS représentée par **Mme X**, agissant en qualité de Directrice d’Exploitation et les Organisations Syndicales représentatives de salariés suivantes :

* Le syndicat CFTC, représenté par **M. X**, délégué syndical
* Le syndicat CFE - CGC, représenté par **M. X**, délégué syndical

ont, conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés dans la loi.

Considérant leur rapprochement, les parties ont décidé de formaliser par un accord les dispositions convenues aux articles qui suivent.

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l’article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a engagé les négociations annuelles obligatoires pour l’année 2022.

Les partenaires sociaux ont abordé dans le cadre des négociations l’ensemble des thèmes obligatoires relatifs aux NAO au cours de trois réunions programmées les 9,16 et 30 mars 2022.

Au cours de ces trois réunions, la Direction et les Organisations syndicales ont échangé sur leurs positions respectives dans les domaines couverts par les Négociations Annuelles Obligatoires.

Toutes les Organisations Syndicales Représentatives étaient présentes aux réunions de négociation.

Les plateformes des Organisations Syndicales nous confirmant leurs revendications ont été remises à la direction le 9 mars 2021 lors de la première réunion de négociation.

Suite à l’annonce du Gouvernement le 31 mars 2022 de faire évoluer le SMIC à compter du 1er mai 2022, la Direction a décidé de revoir son approche de la politique salariale et a invité les organisations syndicales à une 4ème et dernière réunion le 12 avril 2022, à laquelle toutes les organisations syndicales représentatives étaient présentes.

Lors de la dernière réunion de négociation en date du 12 avril 2022, la Direction a présenté une nouvelle orientation des mesures, intégrant l’augmentation du SMIC au 1er mai 2022, avec la préoccupation de maintenir des écarts significatifs entre les différents niveaux échelons.

Il est rappelé que l’ensemble des mesures prévues au présent accord sont applicables pour une durée déterminée pour l’exercice 2022.

Le présent accord se substitue à toute autre disposition résultant d’accords, d’usages ou d’engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.

## Article 1 – Mesures en matière de rémunération

L’entreprise MSS garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l’embauche identique entre les femmes et les hommes, à compétences égales et expériences équivalentes, pour l’ensemble des catégories professionnelles.

Pour l’ensemble des catégories de personnel (Cadres et Non Cadres), la Société MSS s’engage à ce que la rémunération, la classification appliquée aux salariés et les promotions ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d’expériences acquis et le niveau de responsabilités confiées aux salariés.

A compter du 1er mai 2022, l’entreprise MSS revalorisera l’ensemble des minima salariaux pour les cadres et non-cadre, de manière différenciée suivant les niveaux-échelons.

**- Augmentation des Minimum cibles par niveau échelon :**

L’ensemble des salaires minimum cibles sera augmenté selon les niveaux échelon selon la grille ci-dessous.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NE | **MSS 1er janvier** | **MSS 1er mai** | **Evolution** |
| I.1 |  |  |  |
| I.2 |  |  |  |
| I.3 | **1 604,81** | 1 660,98 | 3,50% |
| II.1 | **1 641,77** | 1 699,23 | 3,50% |
| II.2 | **1 683,53** | 1 739,09 | 3,30% |
| II.3 | **1 725,22** | 1 778,70 | 3,10% |
| III.1 | **1 763,49** | 1 814,63 | 2,90% |
| III.2 | **1 805,14** | 1 853,88 | 2,70% |
| III.3 | **1 846,76** | 1 892,93 | 2,50% |
| IV.1 | **1 906,53** | 1 954,19 | 2,50% |
| IV.2 | **2 134,65** | 2 188,02 | 2,50% |
| IV.3 | **2 360,97** | 2 419,99 | 2,50% |
| I | 2 161,95 | 2 216,00 | 2,50% |
| II | 2 360,89 | 2 419,91 | 2,50% |
| III | 3 645,88 | 3 737,03 | 2,50% |
| IV |  |  |  |

* **Revalorisation des salaires de base supérieurs au minimum cible tel qu’applicable au 1er mai 2022**

Pour les salariés cadres et non cadres dont le salaire de base est supérieur à celui prévu par la grille de salaire applicable à leur niveau échelon, et donc non concernés par la mesure de revalorisation de la grille, leur salaire de base sera revalorisé à hauteur de **+2.50%** **à compter du 1er mai 2022**.

Par ailleurs, les salariés cadres et non cadres dont le salaire de base serait actuellement supérieur au minimum conventionnel cible prévu par la grille de salaire applicable à leur niveau échelon, mais inférieur au minium cible tel qu’applicable au 1er mai, dont la revalorisation de +2,50% aboutirai à un salaire de base inférieur au minimum cible prévu par la grille, alors leur salaire de base sera revalorisé à hauteur du minimum cible correspondant à celui de leur niveau échelon tel que prévu par la grille ci-dessus (soit d’un taux allant de 2,5 à 3,5% selon les situations individuelles).

Ces revalorisations de salaires prévues au présent paragraphe ne s’appliquent pas :

* Aux salariés cadres et non-cadres ayant moins de 6 mois d’ancienneté au 1er mai 2022 ; ni,
* Aux salariés cadres et non-cadres ayant bénéficié d’une augmentation de salaire individuelle ou promotionnelle au cours des 6 mois précédant le 1er mai 2022.

Pour les salariés cadres et non-cadres ayant bénéficié d’une augmentation de salaire individuelle ou promotionnelle au cours des 6 derniers mois d’un montant inférieur à de 2,5% de leur salaire de base, ils bénéficieront d’une augmentation de salaire complémentaire pour atteindre un total cumulé de 2,5% d’augmentation de leur salaire de base.

Il est entendu que ces mesures ne sont pas cumulatives et s’appliqueront au 1er mai 2022.

## Article 2 - Paiement de la carence maladie

La direction maintient et pérennise la mesure suivante : Le paiement de la première carence à hauteur de 3 jours lors du premier arrêt maladie d’un salarié. La carence sera calculée sur la base de l’année civile.

Cette disposition s’applique aux catégories des employés et agents de maitrise après 1 an d’ancienneté.

## Article 3 - Forfait mobilités durables

Le groupe Fnac-Darty a un engagement environnemental fort et c’est dans ce contexte que la société MSS souhaite y contribuer au travers de deux mesures :

**Article 3.1 – Prime co-voiturage à durée déterminée**

Dans un souci de réduire l’impact environnemental des déplacements des salariés, l’entreprise met en œuvre un forfait mobilités durables afin d’inciter financièrement les collaborateurs utilisant leur véhicule à recourir au covoiturage pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Le forfait mobilités durables sera octroyé aux salariés ayant un usage effectif et régulier du covoiturage pour leurs trajets domicile-lieu de travail. A ce titre, le seuil de déclenchement du bénéficie du forfait mobilités durables a été fixé à 12 trajets minimums par mois.

Ce seuil de déclenchement sera ramené à 6 trajets minimums par mois pour un salarié dont le taux d’activité est inférieur ou égal à 50%.

Le FMD sera versé mensuellement à hauteur de 15€ par mois (sur 11 mois (hors le mois d’août) avec un mois de décalage), sous réserve pour les salariés de fournir une attestation sur l’honneur, un justificatif de domicile et par l’auto-remplissage du fichier déclaratif tous les mois.

Cette prime sera exclue pour les salariés bénéficiaires du remboursement des transports en commun. Elle s’appliquera à tous les collaborateurs venant sur leur lieu de travail en voiture quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps complet ou temps partiel), qu’ils soient conducteurs ou passagers.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que le montant versé au titre du forfait Mobilités Durables est exonéré d’impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Il est entendu que cette mesure est applicable jusqu’aux prochaines NAO et pourra être reconduite selon le bilan qui sera présenté aux organisations syndicales

**Article 3.2 – Prime pour l’achat d’accessoires de protection**

Afin d’améliorer la mobilité des salariés et de les inciter à utiliser des modes de transports vertueux (vélo, trottinette) pour effectuer leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, l’entreprise prendra en charge, sous la forme d’un forfait Mobilités Durables, les frais exposés par les salariés pour l’acquisition d’accessoires de protection (casque, gilet réfléchissant, genouillères, coudières, etc) dans la limite de 80€ maximum par salarié sur toute la durée d’application du dispositif.

Tous les salariés de l’entreprise pourront bénéficier de cette mesure quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps complet ou temps partiel) sur présentation d’un justificatif d’achat.

A titre exceptionnel, les frais engagés entre le 1er janvier 2022 et la date de signature du présent accord pourront également être pris en charge.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que le montant versé au titre du forfait Mobilités Durables est exonéré d’impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Cette mesure est à durée déterminée et prendra fin le 28 février 2025.

## Article 5 – Mesures en matière d’insertion professionnelle et de maintien dans l’emploi des travailleurs Handicapés, égalité professionnelle, emploi des seniors et des jeunes

La Direction s’engage à poursuivre la politique en faveur de l’intégration de personnel handicapé en milieu ordinaire de travail, de l’égalité professionnelle et de l’emploi des seniors et des jeunes.

## Article 4 - Entrée en vigueur et champ d’application de l’accord

Le présent accord clôture les Négociations Annuelles Obligatoires 2022

Cet accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les parties conviennent expressément que les dispositions du présent accord, constituent un tout indivisible ne pouvant faire l’objet d’une dénonciation partielle.

Cet accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société MSS, ayants droit aux différentes mesures.

## Article. 5 - Dépôt et publicité

Le présent accord fera l’objet d’une information lors du Comité Social et Economique d’avril 2022.

Cet accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail de l’Emploi (Direccte), ainsi qu’au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes.

Une version sur support électronique sera également communiquée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise.

Fait à Noisy Le Grand, le 14 avril 2022

Pour la société

Pour l’organisation syndicale CFTC

**Mme X**  **M. X**

Directrice d’Exploitation MSS

Pour l’organisation syndicale CFE - CGC

**M. X**