



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

ENTRE :

La société **SA TAPIS SAINT MACLOU**, dont le siège est situé 330, rue Carnot CS 50 149 – 59 391 WATTRELOS Cedex, représentée par Madame _____, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

La CFDT représentée par Messieurs _____ en leur
qualité de Délégués syndicaux,

La CFE-CGC représentée par Monsieur _____ en sa qualité de Délégué syndical,

La CFTC représentée par Messieurs _____ en leur
qualité de Délégués syndicaux.

D'autre part,

Il a ainsi été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L.2241-2 du code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies les 20 mai 2022, 2 juin 2022, 28 juin 2022 et 4 juillet 2022.

A l'occasion de la première réunion qui s'est tenue le 20 mai 2022, la Direction a réalisé une présentation du contexte économique de l'entreprise, un rappel des mesures issues des précédentes NAO, un point à date de l'évolution de l'inflation et un bilan des évolutions salariales sur la période 2019 à 2021.

La seconde réunion a permis aux Organisations Syndicales représentatives de présenter leurs revendications et la Direction a fait état de ses premières propositions à la suite desquelles les premiers échanges sont intervenus.

A l'occasion de la troisième réunion, les Organisations Syndicales représentatives ont amendé leurs demandes.

La dernière réunion a permis de finaliser les négociations et d'aboutir aux mesures détaillées ci-après. Il est précisé que ces mesures s'inscrivent dans la volonté partagée de trouver un équilibre entre la situation de l'entreprise, la préservation de son modèle social et le légitime besoin des salariés de bénéficier de mesures salariales suffisantes au vu du contexte économique actuel.

Article 1 - Champ d'application de l'Accord

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société SA Tapis Saint Maclou.

Article 2 – Instauration d'un salaire minimum garanti TSM

Un salaire minimum garanti est instauré dans l'entreprise à compter du 1^{er} juillet 2022. Ce salaire minimum garanti se substitue, tant qu'il est plus favorable, aux minima de la convention collective du Négoce de l'Ameublement, qui, au jour de la signature du présent accord, s'élève à 1592 € bruts mensuels pour les salariés du Groupe 1 et jusqu'à 1670 € pour les salariés du Groupe 3 Niveau 3.

L'instauration de ce salaire minimum garanti TSM ne modifie pas le calcul de la prime d'ancienneté qui continuera de s'effectuer selon les dispositions de la convention collective nationale du Négoce de l'Ameublement.

2.1 – Montant du salaire minimum garanti

Le salaire minimum garanti s'élève à la somme de 1700 € bruts mensuels pour 151,67 heures de travail par mois. En cas de durée inférieure de temps de travail, le montant du salaire minimum garanti est calculé au prorata temporis du temps de travail du salarié sur le mois.

2.2 – Modalités d’application du salaire minimum garanti

2.2.1 – Magasiniers – Collaborateurs du Siège social - Hôtesses

Pour déterminer l’application du salaire minimum garanti à hauteur de 1700 € par mois, il sera tenu compte du salaire mensuel de base et des éventuelles prime fixes mensuelles, telles que la prime « NAO » et/ou « avantage textile ». En revanche, ne seront pas comptabilisées, dans la détermination du salaire minimum, la prime d’ancienneté et les rémunérations variables habituellement consenties (commissions et/ou prime sur objectifs). Par opposition, les commissionnements qui résultent de dispositions contractuelles exceptionnelles seront dans la détermination du salaire minima.

Les éventuels réajustements s’effectueront sur la revalorisation du salaire de base.

2.2.2 – Autres catégories de salariés

Pour l’ensemble des autres salariés, le salaire minimum garanti instauré se substitue aux salaires minima moins favorables de la convention collective du Négoce de l’Ameublement, dans les mêmes conditions d’application que celles actuellement en vigueur au sein de l’entreprise.

Article 3 - Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (PEPA)

Au vu du projet de Loi sur le pouvoir d’achat actuellement en cours d’examen par l’exécutif, les parties signataires sont convenues du versement d’une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat au plus tard sur la paie de décembre 2022, correspondant une enveloppe globale de 350.000 €.

Dans ce contexte, les parties ont, en anticipation de la détermination du dispositif légal définitif, arrêté les modalités de versement de cette prime. Les dispositions visées ci-dessous sont mises en place sous réserve que les exonérations d’impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l’article 235 bis du code général des impôts et à l’article L. 6131-1 du code du travail, soient applicables de manière effective au jour du versement de la prime mentionnée au présent article. Dans le cas contraire, les parties signataires se reverraient avant le 30 septembre 2022 afin de conclure un avenant au présent Accord.

Dans l’hypothèse où, les stipulations légales définitives contreviendraient aux modalités ci-après définies, alors ces dernières feront l’objet d’une adaptation qui sera partagée entre les parties.

3.1 - Bénéficiaires

La prime sera versée aux salariés bénéficiant d’un contrat de travail en vigueur à la date de versement et présents aux effectifs depuis le 1^{er} janvier 2022 au moins.

3.2 - Montant de la prime

Une prime d'un montant de **400 €** sera versée aux collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois précédents le versement est inférieure ou égale 2 000 €.

Une prime d'un montant de **300 €** sera versée aux collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois précédents le versement est comprise entre 2001 € et 3000 €.

Une prime d'un montant de **200 €** sera versée aux collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois précédents le versement est comprise entre 3001 € et 3 fois le montant brut mensuel du SMIC.

Aucune prime ne sera versée aux salariés dont la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois précédents le versement est supérieure à 3 fois le montant brut mensuel du SMIC.

Le montant de la prime susvisée, sera modulé en fonction de la durée de présence effective, déterminée comme suit :

Les collaborateurs comptabilisant 180 jours et plus d'absences (jours calendaires) sur les 12 mois précédents le versement de la prime, bénéficieront d'une prime calculée prorata temporis de leur temps de présence effectif, en jours calendaires, sur la période de référence de 365 jours.

Les collaborateurs comptabilisant moins de 180 jours d'absences (jours calendaires) sur les 12 mois précédents le versement de la prime, percevront la prime à 100 %.

Conformément aux dispositions légales, les congés pris au titre de la maternité, de la paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale ne seront pas comptabilisés comme une période d'absence.

3.3 - Assiette de calcul

Les salaires pris en compte pour la détermination du montant de la prime, telle que visée à l'article 2.2, sont l'ensemble des salaires bruts soumis à cotisations sociales et versés sur la période des 12 mois précédents le versement de la prime. Le montant total de ces salaires sera divisé par 12.

3.4 - Date de paiement

Cette prime sera versée au plus tard sur la paie de décembre 2022 et avant cette date si les dispositions légales arrêtées définitivement le permettent.

Article 4 – Budget exceptionnel de revalorisation des salaires

Pour tenir du contexte économique actuel et afin de réduire son impact négatif sur les salariés qui, du fait de leurs métiers et du système de rémunération correspondant, ne peuvent bénéficier d'une

amélioration de leur productivité grâce notamment aux hausses tarifaires des produits et des prestations Pose, un budget exceptionnel de revalorisation des salaires est mis en œuvre.

4.1 – Bénéficiaires

La revalorisation des salaires bénéficie aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et exerçant les fonctions suivantes :

- Magasiniers
- Hôtesses
- Ouvriers, employés et agents de maîtrise du siège social
- Poseurs dits « mensualisés »

Pour les salariés de ces catégories qui bénéficieraient du dispositif du salaire minimum instauré à l'article 2, l'appréciation de son déclenchement s'effectuera après le calcul de la revalorisation salariale mentionnée au présent article.

4.2 – Montant et date d'effet de la revalorisation des salaires

Le salaire de base brut mensuel des salariés visés à l'article 4.1 est augmenté de 3 % à compter du 1^{er} juillet 2022. Cette augmentation sera effective sur la paie du mois de juillet 2022.

Article 5 – Mesure spécifique en faveur des Responsables de magasin

La Direction versera, sur la paie du mois de juillet 2022, aux Responsables de magasin présents aux effectifs de l'entreprise au 31 juillet 2022, 50 % de leur rémunération variable cible correspondant au critère « Marge – Frais », soit 2,5 % de leur rémunération brute annuelle cible. Cette somme leur restera acquise quel que soit le résultat du calcul intervenant à la clôture de l'exercice en février 2023, pour apprécier l'atteinte réelle de l'objectif annuelle du critère de « Marge – Frais ».

Pour les Responsables de magasin embauchés dans l'entreprise postérieurement au 1^{er} janvier 2022 et avant le 31 juillet 2022, le versement de 50 % de cette part variable annuelle brute sera calculée prorata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

Article 6 – Mesure spécifique en faveur des Vendeurs et Responsables de magasin adjoints « ancienne rémunération » et Poseurs

Les Vendeurs, les Responsables de magasins adjoints bénéficiant d'un système dit « ancienne rémunération » et les poseurs bénéficient à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023 d'une part variable mensuelle exceptionnelle supplémentaire.

6.1 – Part variable mensuelle exceptionnelle « Vente chantier » pour les Vendeurs et les Responsables de magasin adjoints dits « ancienne rémunération »

Pour les Vendeurs et Responsables de magasin adjoints « ancienne rémunération », cette part variable mensuelle exceptionnelle sera versée à la double condition d'atteindre un nombre de chantiers vendus (Produits + Pose) et un chiffre d'affaires commercial « Pose » H.T. associé.

Le montant de la part variable exceptionnelle est défini selon le niveau de performance atteint en nombre de chantiers vendus et de chiffre d'affaires commercial « Pose » H.T :

- 50 € bruts par mois en cas de vente d'au moins 10 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Pose » d'au moins 15 000 € H.T
- 100 € bruts par mois en cas de vente d'au moins 13 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Pose » d'au moins 19 500 € H.T
- 200 € bruts par mois en cas de vente d'au moins 20 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Pose » d'au moins 30 000 € H.T

Le montant de la prime ne se cumule pas d'un palier à l'autre. La prime est versée sur la paie du mois M+1 de la date de validation des commandes avec chantiers et pour la 1^{ère} fois sur la paie du mois d'août 2022 correspondant à l'activité du mois de juillet 2022.

Par exemple, un Vendeur validant 14 commandes avec chantiers pour un chiffre d'affaires « Pose » de 21 000 euros H.T au cours du mois de juillet 2022 se verra verser une prime de 100 € bruts sur la paie d'août 2022.

En cas d'absence en cours de mois, tant le montant de la part variable que les seuils de déclenchement seront calculés au prorata du temps d'absence par semaine complète, considérant qu'un mois comporte 4 semaines.

Exemple :

Un salarié est absent 3 jours continus ou discontinus au cours du même mois, aucun prorata ne sera calculé.

Un salarié est absent 8 jours continus ou discontinus au cours du même mois : le nombre de chantiers à atteindre, le montant du CA H.T et le montant de la prime seront proratisés à hauteur de 75 %.

6.2 – Part variable mensuelle exceptionnelle « productivité pose » pour les Poseurs

Une part variable mensuelle exceptionnelle est instaurée pour les Poseurs d'un montant de 50 euros bruts par mois par tranche de 1000 euros de chiffres d'affaires posé hors taxe au-dessus de 10 000 euros de chiffre d'affaires posé hors taxe sur le mois.

La prime est versée sur la paie du mois M+1 de la date de validation des commandes chantier et pour la 1^{ère} fois sur la paie du mois d'août 2022 correspondant à l'activité du mois de juillet.

Par exemple, un Poseur prestant 12 000 euros de chiffres d'affaires posé hors taxe au cours du mois de juillet 2022 se verra verser une prime de 100 euros bruts sur la paie d'août 2022.

6.3 – Augmentation des plafonds de rémunération pour les Vendeurs, Responsables de magasin Adjoints « ancienne rémunération » et des Poseurs

Le plafond de rémunération est augmenté de 500 euros bruts mensuels pour tous les Vendeurs, Responsables de magasin Adjoints « ancienne rémunération » et Poseurs, à temps complet, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 7 – Mesure diverses

7.1 Revalorisation du barème de remboursement des frais kilométriques dans l'entreprise

Dans un contexte de hausses du prix des carburants, l'entreprise a décidé de revaloriser le barème des indemnités kilométriques de + 10 %.

Le nouveau barème des indemnités kilométriques sera applicable pour les déplacements professionnels réalisés à bord d'un véhicule personnel à compter du 1^{er} juillet 2022 :

Voiture

Puissance fiscale	Jusqu'à 5000 Km par an	Au-delà de 5000 Km par an
Jusqu'à 5 CV	0,48 € par Km	0,40 € par Km
6 CV	0,51 € par Km	0,42 € par Km
7 CV et plus	0,54 € par Km	0,43 € par Km

Moto et scooter

Puissance fiscale	Jusqu'à 5000 Km par an	Au-delà de 5000 Km par an
Jusqu'à 5 CV	0,40 € par Km	0,40 € par Km
6 CV et plus	0,42 € par Km	0,42 € par Km

L'utilisation du véhicule personnel pour un déplacement professionnel demeure exceptionnelle. Le salarié doit demander l'autorisation préalable à son supérieur hiérarchique.

Pour les déplacements inférieurs à 150 Km, pour les visites chez les clients par exemple, il convient de privilégier l'utilisation des véhicules de l'entreprise.

Pour les déplacements supérieurs à 150 Km, il convient de privilégier les modes de déplacement collectif (train par exemple) ou la location d'un véhicule à défaut de moyens de transport collectif.

7.2 Revalorisation du forfait de remboursement des frais de repas

A compter du 1^{er} juillet 2022, le plafond de remboursement des frais de repas est revalorisé pour être porté à 19,40 euros TTC pour le déjeuner et à 19,40 euros TTC pour le dîner, sur présentation d'un justificatif faisant ressortir la TVA et mentionnant les coordonnées de l'établissement. A

compter du 1^{er} janvier 2023, ce plafond sera porté à 20 euros TTC pour le déjeuner et/ou le dîner, sous réserve de la législation en vigueur sur le remboursement de ces frais.

Article 8 - Publicité de l'Accord

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt auprès du Ministère du travail selon les modalités légales en vigueur.

Un exemplaire du présent Accord sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Fait à Wattrelos, le 11 juillet 2022 en 9 exemplaires originaux.

Pour l'entreprise
La Directrice des Ressources Humaines
Madame

Pour la CFDT
Les Délégués Syndicaux

Pour la CFE-CGC
Le Délégué Syndical

Pour la CFTC
Les Délégués Syndicaux