

## Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

**Année 2020**

Entre :

La SAS PAPOLI dont le siège social est situé 24 Boulevard Georges Michel à Corbeil Essonne (91.100), N° SIRET : 803.906.122.000.20, code NAF : 4711B, représentée par Monsieur ... agissant en qualité de Directeur dûment mandaté à cet effet par le Président, Monsieur ..., ci-après dénommée la société;

D'une part

Et

L’organisation syndicale CGT représentée par Monsieur ... en sa qualité de délégué syndical

D'autre part

Il a été conclu le présent accord :

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2232.11 et suivants du Code du travail et tout spécialement des articles L 2242.1 à L 2242.7 relatifs à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée sachant que les réunions de négociation se sont déroulées les 3 juin, 17 juin et 26 juin 2020 et que la délégation salariale a été préalablement destinataire des informations nécessaires à la présente négociation.

Il est également rappelé que l’organisation syndicale CGT est la seule organisation représentative dans l’entreprise, de surcroit majoritaire car ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

Son champ d'application est l’entreprise dans son ensemble et il s’applique à l’ensemble du personnel quel que soit son statut.

**Article 1 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois correspondant à l’exercice 2020 (1er janvier – 31 décembre).

Au 31 décembre 2020, il prendra automatiquement fin sans se transformer en accord à durée indéterminée en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages qu’il consent aux objectifs budgétaires de la période pendant laquelle il produit effet.

**Article 2 : OBJET**

Conformément aux dispositions légales, l'objet du présent accord est relatif notamment :

- à la fixation des salaires effectifs

- aux questions relatives à la durée effective du travail et à l'organisation du temps de travail

- au partage de la valeur ajoutée

- au point sur le suivi de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’attente de la négociation sur ce thème prévue à la rentrée 2020

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages et la Convention collective nationale de la profession se feront, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salariés.

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts de l’ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour.

Ceci étant rappelé, les parties ont ci après, acté leurs engagements réciproques.

A titre liminaire, il est rappelé que le statut collectif est régi exclusivement par :

- les dispositions étendues de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- les dispositions de l’accord d’intéressement conclu le 15 juin 2018 modifié par avenant du 14 decembre 2018 et qui est applicable pour les années 2018- 2019-2020

- les dispositions de l’accord de participation et de l’accord relatif au plan épargne entreprise conclus le 30 juin 2015 qui sont à durée indéterminée et dont l’application se poursuit

Aucun autre accord collectif n’étant applicable, le précédent accord relatif à la NAO, l’accord QVT et l’accord égalité hommes femmes, ayant pris fin le 31 décembre 2019.

**Article 3 : SALAIRES EFFECTIFS ET PRIMES**

A compter du 1er janvier 2020, la rémunération des salariés se compose :

* D’un salaire mensuel brut de base (et de la rémunération de la pause non constitutive de travail effectif)
* D’une prime annuelle conventionnelle
* D’une prime sur objectif mise en place en 2016, reconduite en 2017, 2018, 2019 et 2020 dans le cadre du présent accord
* D’une prime annuelle de présence instaurée en 2018, reconduite pour 2019 et à nouveau reprise par le présent accord
* D’une prime dite « pouvoir d’achat » instaurée à titre exceptionnel pour l’année 2020

*Article 3.1 – Salaires de base*

S’agissant du salaire mensuel brut de base (incluant la rémunération de la pause), la Direction accepte d’accorder une augmentation de 0,7 % à l’ensemble du personnel quel que soit son statut, y compris le personnel cadre.

Cette augmentation sera effective à compter des paies de janvier 2020 en prenant comme assiette la rémunération mensuelle de base de décembre 2019 (incluant la rémunération de la pause mais hors toute majorations/primes).

Compte tenu de la date de signature de cet accord, la régularisation sera opérée en une seule fois avec les paies de juillet 2020.

Bien évidemment aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC à temps de travail équivalent.

Concernant les classifications des emplois, il est rappelé qu’il est fait application des seules dispositions conventionnelles.

*Article 3.2 – Prime annuelle conventionnelle*

S’agissant de la prime annuelle, celle-ci sera calculée par application des seules dispositions conventionnelles (article 3.7) tant pour ce qui concerne son montant que ses modalités d’attribution.

*Article 3.3 – Primes sur objectifs*

Il est décidé de maintenir la prime sur objectifs qui répond à un double objet :

* favoriser le développement de la société dans le cadre d'une amélioration de son chiffre d’affaires et de ses marges pour en permettre la reprise par un adhérent indépendant
* faire participer les salariés à ce développement.

Il s'agit avec ce dispositif de prime liée à la réalisation d’objectifs, d’assurer la motivation et l'épanouissement des salariés.

C’est donc dans cette optique que des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été fixés.

En effet, si l'évolution quantitative des résultats de la société est un élément essentiel, elle ne doit pas se réaliser au détriment de la qualité du travail fourni.

En conséquence, le système de primes qui est maintenu, tient compte de ces éléments.

Sont concernés par le présent accord, les salariés relevant des niveaux 2 à 7 de la classification conventionnelle de branche, sans condition d’ancienneté.

Mise en œuvre au titre de l’année 2016 et reconduite pour 2017, 2018 et 2019, les parties sont convenues de reconduire à nouveau cette prime au titre de l’année 2020 dans les conditions suivantes.

***Pour les niveaux 4, 5 et 7 :***

* pour le volet qualitatif : sur la base des visites AQUA pour le frais et sur la base des visites « echo client » pour les autres secteurs
* pour le volet quantitatif : sur la base du chiffre d’affaires TTC et des marges en valeur du rayon/secteur, ces deux points étant cumulatifs pour ouvrir droit au versement de la prime.

Ces critères visent tous les rayons/secteurs à l’exception du secteur caisse pour lequel la productivité horaire sera retenue. Concernant le secteur administratif et la réception, le CA et la marge s’apprécieront sur l’ensemble du magasin.

Chaque salarié concerné s’est vu remettre en début d’année la grille d’objectifs concernant son rayon/secteur d’affectation.

La grille comporte des paliers de réalisation, avec pour chacun la quote part de prime s’y rapportant.

En fonction du niveau de réalisation des objectifs, la prime est d’un montant variable avec un montant maximum annuel brut :

* de 1.000 € pour les salariés classés 4
* de l’équivalent du salaire mensuel brut pause incluse et hors toute majoration (exclusion des majorations par exemple pour HS, pour travail du dimanche, pour travail des jours fériés .....) pour les salariés classés 5, 6, 7. Le mois servant de référence pour l’appréciation du salaire à retenir sera le mois de janvier.

La prime sera réglée en 3 versements :

* un quart en juillet 2020 pour tenir compte des résultats du premier quadrimestre
* un quart en septembre 2020 pour tenir compte des résultats du second quadrimestre
* une moitié en janvier 2021 (un quart sur la base des résultats du troisième quadrimestre et un quart sur la base des résultats annuels cumulés).

***Pour les niveaux 2 et 3 :***

* seul le volet quantitatif est pris en compte sur la base du chiffre d’affaires TTC de l’ensemble du magasin

La prime représente alors une valeur annuelle de 250 € brut et elle sera versée en janvier 2021 une fois le chiffre d’affaires 2020 établi.

La grille de chaque secteur/rayon est jointe pour information en annexe au présent accord.

*Article 3.4 – Prime annuelle dite de « fidélité – présence »*

Ce dispositif est reconduit mais réaménagé.

En décembre 2020 et pour tous les salariés qui compteront au jour du versement une ancienneté d’au moins 5 ans, il sera versé une prime d’un montant brut de 100 €.

Ce montant sera fixé à 200 € pour les salariés comptant une ancienneté d’au moins 10 ans et 300 € pour les salariés comptant une ancienneté d’au moins 15 ans.

Ce montant vise les salariés à temps complet et à temps partiel sans proratisation pour les temps partiels.

Par ailleurs, en cas d’absence en cours d’année, les parties conviennent d’appliquer les dispositions conventionnelles prévues pour la prime annuelle conventionnelle pour déterminer l’impact des absences sur le montant de la prime dite de fidélité - présence.

Aucun prorata de prime ne sera versé en cas de départ en cours d’année, sauf décès, retraite ou licenciement pour motif économique. La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement pour motif personnel ne donneront pas droit au versement de la prime même prorata temporis.

*Article 3.5 – Rémunération/compensation des heures supplémentaires, rémunération des heures complémentaires, travail du dimanche, travail des jours fériés*

Il est fait application des dispositions conventionnelles.

*Article 3.6 – Bons d’achat pour ancienneté/ Avantage fidélité collaborateur*

La Direction rappelle que les salariés bénéficient de l’avantage carte Intermarché dans les conditions rappelées fin décembre 2016 tant au Comité d’entreprise qu’aux salariés.

Aucune modification n’est apportée pour l’année 2020.

La Direction conserve pour 2020 le régime des avantages accordés lors de la remise de la médaille du travail mais en modifie les montants :

Pour 20 ans : 150 € en bon d’achat de l’entreprise

Pour 30 ans : 200 € en bon d’achat de l’entreprise

Pour 35 ans : 300 € en bon d’achat de l’entreprise

Pour 40 ans : 400 € en bon d’achat de l’entreprise

Les bons d’achat, chacun d’une valeur faciale de 25 €, sont accordés le mois où l’ancienneté est acquise.

Si nécessaire, une régularisation sera opérée en décembre 2020.

Les conditions d’attribution de la médaille du travail sont celles prévues par les dispositions légales.

*Article 3.7 – Prime dite pouvoir d’achat*

En vue de permettre aux salariés de l’entreprise de bénéficier de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, dans le cadre de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 et de l’ordonnance n° 2020 -385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de cette prime, la Direction a défini les modalités d’octroi et de versement de cette prime exceptionnelle dans le cadre du présent accord.

*3.7.1 : Bénéficiaires*

Tous les salariés de l’entreprise sont éligibles au bénéfice de la prime sous réserve d’être dans les effectifs au jour du versement et de remplir les conditions ci-après.

Il est précisé que pour les salariés éligibles à cette prime mais dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 3 (trois) fois le SMIC annuel brut au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, le montant de ladite prime sera exprimé en brut et supportera les cotisations et charges sociales et sera également soumis au prélèvement à la source.

*3.7.2 : Montant*

Il est versé une prime dont le montant total pourra atteindre la somme maximale de 1.000 € (mille euros) pour un salarié répondant aux conditions suivantes.

***Un premier niveau de prime d’un montant maximum de 200 € est accordé sur la base du critère de présence au cours de l’année 2019.***

C’est bien l’ensemble de l’année 2019, année écoulée qui est prise en compte.

Il est précisé que conformément aux dispositions légales et règlementaires précitées, toutes les absences impacteront le montant de ce premier niveau de prime à l’exclusion des congés mentionnés au chapitre V du titre Il du livre Il de la première partie du code du travail, à savoir les congés au titre de la maternité**,** de lapaternité et de l’accueil de l’enfantou de l’adoptiond’un enfant, ainsi que lecongé parental d’éducation, les congés pour enfant maladeet lecongé de présence parentale**.**

Ce montant sera versé prorata de la durée du travail pour les salariés à temps partiels.

***Un second niveau de prime d’un montant maximum de 800 € est accordé sur la base des conditions de travail liées au COVID 19.***

Le salarié présent sur toute la période initiale de l'urgence sanitaire c'est à dire du 12 mars jusqu'au 24 mai 2020 percevra donc la totalité de de ce niveau de prime (prorata de leur durée de travail pour les salariés à temps partiels sur la base des heures de présence réalisées et non sur la seule base contractuelle et prorata de leur durée de présence pour les CDDS présents au moment du versement).

En effet, il est décidé d’apprécier la présence du salarié sur la seule première période de l’état d’urgence pour récompenser au mieux les salariés qui ont été présents au plus fort de la crise au regard notamment des conditions de travail plus éprouvantes en début de période de crise.

Il est précisé que le montant de ce niveau de prime sera réduit au prorata des jours d'absence pendant cette période. A ce titre, toutes les absences à l’exception des congés payés (maladie, accident du travail, accident de trajet, absences pour garder ses enfants en raison de la fermeture de leur établissement scolaire, maternité, congé parental, congé paternité ......) impacteront donc le montant de la prime.

*3.7.3 : Montant*

Le comité social et économique sera informé avant le versement lors de sa réunion de début juillet.

*3.7.4 : Versement*

La prime est versée en une seule fois à la date de paiement des paies de juillet. (prorata pour les temps partiels et les cdds présents au moment du versement).

**Article 4 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

*Article 4.1 – Organisation hebdomadaire pour tous les non cadres (employés, agents de maitrise)*

Il est rappelé que le temps de travail est organisé pour l’ensemble des personnels relevant des statuts employés et agents de maitrise sur une base hebdomadaire, la durée de référence étant pour un salarié à temps complet de 35h de travail effectif à laquelle s’ajoute le temps de pause conventionnel (temps de pause rémunéré bien que ne constituant pas du travail effectif).

Il est rappelé que les agents de maitrise ont l’obligatoire de prendre un jours de repos hebdomadaire.

Cette organisation du travail est maintenue, aucune organisation pluri hebdomadaire ou annuelle n’étant à ce jour envisagée.

*Article 4.2 – Organisation annuelle en jours pour certains cadres autonomes*

Il est rappelé que par application des dispositions conventionnelles, les cadres autonomes peuvent se voir proposer une organisation du travail évaluée en jours (base 216 jours/an comportant la journée de solidarité).

Pour la mise en œuvre de ce dispositif, les parties se reportent expressément aux dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles de l’avenant du 17 septembre 2015 dûment étendu.

En dehors de Monsieur ..., cadre dirigeant donc non soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aucun autre salarié cadre n’est joignable par courriel, téléphone en dehors de son temps de travail : les parties confirment donc que la question du droit à la déconnexion demeure sans objet au sein de la Société pour l’année 2020.

*Article 4.3 – Rappel heures supplémentaires*

S’agissant des heures supplémentaires, les parties rappellent que seules les heures demandées expressément par l’autorité hiérarchique peuvent constituer des heures supplémentaires, les salariés ne pouvant de leur propre initiative effectuer des heures en sus de leur horaire.

*Article 4.4 – Journée de solidarité*

S’agissant de la journée de solidarité, la Direction indique que pour l’année 2020 en lieu et place d’une journée complète de 7h (pour un temps complet), il sera défini entre le manager et le salarié, l’équivalent de 7h de travail en plus à répartir sur l’ensemble de l’année.

*Article 4.5 – Cas particulier des salariés à temps partiel*

Pour les salariés à temps partiel, il est rappelé que la Direction fait application des dispositions conventionnelles notamment quant à la durée minimale de travail, aux modalités d’exécution et de rémunération des heures complémentaires, aux avenants temporaires permettant d’augmenter pour une période limitée la durée du travail.

*Article 4.6 – Divers*

D’une manière générale, pour les questions concernant les aspects quantitatifs (durée maximale, repos quotidien, pauses, coupures ....) et les aspects qualitatifs (organisation de la journée de travail, de la semaine, des repos hebdomadaires, des pauses et des coupures ...), il est fait application des dispositions conventionnelles de branche.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les parties rappellent que la liste des jours fériés chômés pour chaque salarié avait été affichée en début d’année après échange avec le Comité d’entreprise alors en vigueur.

**Article 5 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – TRAVAILLEURS HANDICAPES – PLAN D’ACTION PENIBILITE – CONTRAT DE GENERATION – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

Les parties rappellent que les négociations ci après ont été mises en œuvre en 2017 avec conclusion d’un accord collectif dédié à chaque sujet :

* qualité de vie au travail
* égalité professionnelle hommes/femmes
* contrat génération

Conformément aux engagements pris l’an passé, il est convenu de conclure et de finaliser d’ici octobre les négociations engagées sur :

* l’accord égalité hommes femmes

Il est également prévu de négocier d’ici la fin de l’année :

* un accord sur le CSE (fonctionnement et attributions, bdes)

**Article 6 : EPARGNE SALARIALE**

Les parties rappellent qu’ont été mis en place les dispositifs suivants, adaptés à la situation de l’entreprise en juin 2015 et/ou reconduits en juin 2018 :

* accord de participation
* accord d’intéressement
* plan épargne entreprise

Ils demeurent donc applicables sans changement comme mentionné dans le préambule du présent accord.

Ils seront ré examinés au cours du premier semestre 2021.

**Article 7 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : PREVOYANCE/FRAIS DE SANTE**

Pour rappel, la thématique sur la prévoyance regroupe deux sujets différents : le premier concerne la prévoyance des risques lourds (décès, invalidité et incapacité de travail) et le second thème vise le régime « frais de santé ».

Les parties après avoir examiné les dispositifs mis en place en 2016 n’entendent pas apporter de modifications ni quant aux prestations garanties, ni quant au financement des régimes.

**Article 8 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par LRAR dès après sa conclusion donc à la seule CGT, seule organisation présente dans l’entreprise.

Il sera ensuite transmis à la Direccte (en version papier et électronique) et mis en ligne sur la plate forme du Ministère du travail (<http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>) de manière dématérialisée sous deux formats :

* version intégrale format PDF
* version format doc.x sans nom des personnes physiques signataires

Il sera également transmis en version intégrale « papier » au Greffe du Conseil de Prud’hommes par LRAR.

Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires et aux syndicats, au secrétaire du CSE.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d’affichage (direction).

A Corbeil, le 30 juin 2020

Pour l’organisation syndicale CGT, Monsieur ...

Pour l’entreprise, Monsieur ...