

Accord relatif à la Rémunération du personnel de vente des succursales ERAM et STAGGY

Entre :

Les sociétés de l'UES ERAM, représentées par Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des Ressources Humaines

et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES ERAM :

CFTC, représentée par Didier Bourget, Délégué syndical

CFE-CGC, représentée par Nadine Geneste, Déléguée syndicale

Il est convenu ce qui suit :

Les parties concluent un Accord qui modernise les dispositifs conventionnels sur les rémunérations déjà applicables au sein des enseignes ERAM ET STAGGY.

1. Préambule

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L 2254-2 du Code du Travail. Il réaffirme la volonté des parties de poursuivre le développement de la politique sociale contractuelle qui a toujours été la marque de la politique Ressources Humaines des enseignes ERAM ET STAGGY.

Dans ce cadre, et en reconnaissant que les évolutions de notre marché, des technologies, des produits et de la législation conduisent les entreprises à la nécessité de s'adapter en permanence, les chaînes ERAM ET STAGGY souhaitent continuer à développer une politique active de Ressources Humaines notamment à travers de leur politique de rémunération s'appuyant sur un principe de développement de la performance commerciale permettant aux salariés et à l'entreprise de bénéficier du partage des bénéfices générés.

Compte tenu de l'importance de ce sujet, par le présent accord, les sociétés de l'UES ERAM expriment leur volonté avec les partenaires sociaux :

- ✓ De donner les moyens aux salariés de contribuer à la performance de leur magasin tout en permettant de bénéficier d'une rétribution salariale dans une logique de gagnant-gagnant qui répond à la nécessité d'accroître la performance de l'entreprise et de dégager de la rentabilité.
- ✓ De passer d'un mode de performance individuelle à un mode de performance collective.
- ✓ De permettre un principe de rémunération homogène sur les enseignes de centre-ville favorisant la mobilité professionnelle des collaborateurs du Groupe ERAM.
- ✓ De clarifier et simplifier un système de rémunération jusqu'à présent complexe.

Cet accord sur la rémunération s'inscrit dans la politique globale des enseignes ERAM ET STAGGY qui vise à donner aux collaborateurs la possibilité d'évoluer sur le plan individuel et professionnel de manière à répondre, par un effort commun, à l'esprit de service qui doit animer tous les collaborateurs pour satisfaire aux attentes de nos clients.

A travers cet accord les partenaires sociaux veulent accompagner l'évolution de l'Entreprise et son besoin de flexibilité pour rester compétitive.

Les parties affirment que pour être efficaces, les moyens dont elles définissent la mise en oeuvre dans le présent accord sont raisonnables et atteignables car elles veulent privilégier l'atteinte de résultats tangibles et concrets.

2. Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 en date du 22 septembre 2017 relative au fonctionnement de la négociation collective permettant, par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'aménager la rémunération applicable aux salariés afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise décrites au sein du préambule du présent accord.

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions, pratiques, usages, engagements unilatéraux ou accords antérieurs de même nature et objet relatifs à la structure de la rémunération versés jusqu'à ce jour aux salariés des magasins du réseau.

Il est convenu par les parties que l'usage instituant les primes de remplacement n'est pas de même nature ni du même objet que les dispositions du présent accord.

Il en va de même pour la prime annuelle qui n'est pas de même nature et de même objet que la structure de la rémunération.

Par ailleurs, les stipulations du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

En application des dispositions légales, le salarié peut refuser l'application de l'accord qui emporte modification de son contrat de travail. Il dispose à cet effet d'un délai d'un mois à compter de la date de la première présentation* de l'envoi de l'information individuelle envoyé en recommandé par voie postale au domicile du salarié. Ce refus fait l'objet d'un courrier par LRAR adressé à la direction des ressources humaines.

*en cas d'impossibilité lié à un motif médical sur justificatif, le délai sera prorogé.

Ce refus peut donner lieu à l'engagement d'une procédure de licenciement à l'encontre du salarié. Dans ce cas, en application de l'article L.2254-2 du Code du travail, le licenciement repose sur un motif spécifique, distinct du licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, qui constitue une cause réelle et sérieuse.

3. Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés du réseau de succursales ERAM ET STAGGY exceptés les salariés employés en qualité de Responsables de Magasin Juniors (RMJ) ainsi que les stagiaires et les salariés en contrats d'alternance.

Sont donc concernés par cet accord, les emplois suivants (en dehors des cas d'exclusions précités) :

1/ Le personnel d'encadrement :

- ✓ Managers, Responsables et Directeurs de magasin
- ✓ Adjoints de magasin

2/ Les équipes de vente :

- ✓ Conseiller de vente
- ✓ Employé de rayon

4. Dispositions générales

Les parties s'entendent sur les définitions suivantes :

1/ Part fixe du salaire : la part fixe correspond au salaire de base mensuel, qui sert de référence pour le calcul des majorations.

2/ Part variable du salaire : la part variable correspond à une rémunération calculée en fonction des résultats ou performances atteintes au niveau collectif ou individuellement. Par nature, elle est variable d'une période de performance à la suivante.

3/ Chiffre d'affaires : le chiffre d'affaires correspond à la totalité des ventes réalisées par les équipes du magasin. Il s'entend toutes taxes comprises (TTC).

4/ Le Super Chiffre d'affaires (Super CA) : Ce chiffre correspond au chiffre d'affaires réalisé par le point de vente auquel s'ajoute les ventes effectuées par le canal du site Web ERAM livrées en magasin ; les chiffres d'affaires s'entendent toutes taxes comprises (TTC).

5/ Salaire de Référence du Personnel d'encadrement : le salaire de référence est égal au salaire moyen perçu au cours des 12 derniers mois arrêté à fin février 2018 (hors prime d'ancienneté, prime dimanche, prime jours fériés, prime de remplacement, prime annuelle et exceptionnelle)

6/ Taux horaire de Référence des Equipes de Vente : le taux horaire de référence est égal au taux horaire moyen perçu au cours des 12 derniers mois arrêté à fin février 2018 (hors prime d'ancienneté, prime dimanche, prime jours fériés, prime de remplacement, prime annuelle et exceptionnelle)

7/ Salaire Garanti : il s'agit d'un montant garanti à travers un engagement contractuel. Il remplace le salaire de référence s'il est plus favorable.

L'ensemble des montants exprimés en euros dans le présent accord et ses annexes correspond à des sommes brutes

5. Nouveau système de rémunération des Responsables, Managers, et Directeurs de magasin

I. Les composantes de la rémunération

- A/ Une part fixe

Une part fixe mensuelle (article 4.1) suivant le statut et la tranche de Chiffre d'affaires TTC réalisé par le magasin d'affectation.

Evolution de la part fixe : Cette part fixe pourra être révisée à la hausse (et jamais à la baisse sauf dans le cas d'une procédure disciplinaire ou à la demande de mutation du salarié) en fonction du Chiffre d'Affaires TTC du magasin réalisé au cours des 12 derniers mois (arrêté au 31 décembre et au 30 juin de chaque année). Deux fois par an, un point sera donc fait sur l'évolution du Chiffre d'Affaires TTC du magasin afin de déterminer la révision de la part fixe.

L'évolution à la hausse ou à la baisse n'aura aucune incidence sur le statut contractuel du collaborateur, sauf accord du salarié [hypothèse de la sanction].

- B/ Une part variable

Une part variable mensuelle (article 4.2) ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette prime sur Objectif vient en sus de la rémunération composée du salaire fixe de base et de la prime différentielle prévue au point II ci-après, le cas échéant.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs seront communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Les modalités des composantes de la rémunération (Part fixe et variable) sont définies en annexe 1.

II. Prime différentielle réservée au personnel d'encadrement présent au moment de la conclusion du présent accord

Conformément aux engagements pris par la Direction dans le cadre du présent accord, l'application d'un régime homogène de rémunération au personnel d'encadrement des enseignes ERAM ET STAGGY, qui entraîne la substitution ou la suppression de primes et indemnités antérieurement versées aux salariés, ne doit pas entraîner pour ces salariés de perte de rémunération.

En conséquence, les parties ont décidé que le personnel d'encadrement présent sur les 12 derniers mois à la date de la signature du présent accord bénéficie d'un régime particulier, sous forme de

prime différentielle, leur permettant de maintenir leur salaire de référence arrêté au 28 février 2018 et sous réserve d'un temps de travail équivalent.

Cette prime différentielle qui n'est pas liée à l'activité fournie par le salarié, a pour objet de compenser l'écart entre la part fixe prévue au point 5.I. A/ et le salaire de référence au point 4.5/.

Cette prime différentielle ne sera pas minorée :

- des augmentations générales pouvant être distribuées dans le cadre des négociations annuelles
- des revalorisations des minimas prévus par la branche
- des évolutions du salaire fixe suivant les changements de tranche du Chiffre d'Affaires révisé semestriellement.

Elle apparaîtra sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire et à la nature de salaire.

Le montant de la prime différentielle n'est pas pris en compte pour le calcul des majorations pour travail du dimanche, jours fériés, heures supplémentaires et complémentaires.

6. Nouveau système de rémunération des adjoints

I. Les composantes de la rémunération

- A/ Une part fixe

Une part fixe (article 4.1/) mensuelle suivant le statut et la tranche de Chiffre d'affaires TTC réalisé par le magasin d'affectation.

Evolution de la part fixe : Cette part fixe pourra être révisée à la hausse (et jamais à la baisse sauf dans le cas d'une procédure disciplinaire ou à la demande du salarié) en fonction du Chiffre d'Affaires TTC du magasin réalisé au cours des 12 derniers mois (arrêté au 31 décembre et au 30 juin de chaque année). Deux fois par an, un point sera donc fait sur l'évolution du Chiffre d'Affaires TTC du magasin afin de déterminer la révision de la part fixe.

- B/ Une part variable

- a) Une part variable (article 4.2/) mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs seront communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée

- b) Une part variable (article 4.2/) mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système individuel calculée sur le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjointe et enregistrées sur son propre code vendeur.

Le terme « produits d'entretien » désigne tous les articles actuellement référencés sous les codes 10-5 / 15-5 de la nomenclature tels que : bombe aérosol, cirage, semelles, lacets, etc.

Cette prime individuelle vient donc se substituer à la prime collective liée au chiffre d'affaires TTC du magasin réalisé en produits d'entretien.

Ces primes sur Objectif viennent en sus de la rémunération composée du salaire fixe de base et de la prime différentielle prévue au point 6.II ci-après, le cas échéant.

Les modalités des composantes de la rémunération (Part fixe et variable) sont définies en annexe II.

II. Prime différentielle réservée aux adjoints présents au moment de la conclusion du présent accord

Conformément aux engagements pris par la Direction dans le cadre du présent accord, l'application d'un régime homogène de rémunération au personnel d'encadrement des enseignes ERAM ET STAGGY, qui entraîne la substitution ou la suppression de primes et indemnités antérieurement versées aux salariés, ne doit pas entraîner pour ces salariés de perte de rémunération.

En conséquence, les parties ont décidé que le personnel d'encadrement présent sur les 12 derniers mois à la date de la signature du présent accord bénéficie d'un régime particulier, sous forme du versement d'une prime différentielle, leur permettant de maintenir leur salaire de référence arrêté au 28 février 2018 et sous réserve d'un temps de travail équivalent.

Cette prime différentielle qui n'est pas liée à l'activité fournie par le salarié, a pour objet de compenser l'écart entre la part fixe prévue au point 6.I A/ et le salaire de référence au point 4.5/

Cette prime différentielle ne sera pas minorée :

- des augmentations générales pouvant être distribuées dans le cadre des négociations annuelles
- des revalorisations des minimas prévus par la branche
- des évolutions du salaire fixe suivant les changements de tranche du Chiffre d'Affaires révisé semestriellement.

.Elle apparaîtra sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire et à la nature de salaire.

Le montant de la prime différentielle n'est pas pris en compte pour le calcul des majorations pour travail du dimanche, jours fériés, heures supplémentaires et complémentaires.

7. Nouveau système de rémunération du personnel « équipe de vente » (Conseiller de vente, Employé de rayon)

I - Les composantes de la rémunération

- A/ Une part fixe

La part fixe (article 4.1/) correspondant aux minimas de la branche professionnelle ou aux minimas de l'Entreprise (au plus favorable).

Ces minimas feront l'objet d'une revalorisation à compter du 1^{er} septembre 2018 en application du nouveau barème figurant en annexe 3.

- B/ Une part variable

a) Une part variable (article 4.2/) mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs seront communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

b) Une part variable (article 4.2/) mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système individuel calculée sur le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié et enregistrées sur son propre code vendeur.

Le terme « produits d'entretien » désigne tous les articles actuellement référencés sous les codes 10-5 / 15-5 de la nomenclature tels que : bombe aérosol, cirage, semelles, lacets, etc.

Cette prime individuelle vient donc se substituer à la prime collective liée au chiffre d'affaires TTC du magasin réalisé en produits d'entretien.

Ces primes sur objectifs viennent en sus de la rémunération composée du taux horaire de base (annexe 3) et de la prime différentielle prévue au point 7. Il ci-après, le cas échéant.

Les modalités des composantes de la rémunération (Part fixe et variable) sont définies en annexe 3.

II - Prime différentielle réservée au personnel Equipe de Vente présent au moment de la conclusion du présent accord

Conformément aux engagements pris par la Direction dans le cadre du présent accord, l'application d'un régime homogène de rémunération au personnel « Equipe de Vente » des enseignes ERAM ET STAGGY, qui entraîne la substitution ou la suppression de primes et indemnités antérieurement versées aux salariés, ne doit pas entraîner pour ces salariés de perte de rémunération.

En conséquence, les parties ont décidé que le personnel Equipe de Vente présents sur les 12 derniers mois à la date de la signature du présent accord bénéficie d'un régime particulier leur permettant de maintenir leur taux horaire de référence arrêté au 28 février 2018.

Cette prime différentielle qui n'est pas liée à l'activité fournie par le salarié, a pour objet de compenser l'écart entre le taux horaire de base suivant la grille en annexe et le taux horaire de référence défini à l'article 4.6/.

Cette prime différentielle ne sera pas minorée :

- des augmentations générales pouvant être distribuées dans le cadre des négociations annuelles
- des revalorisations des minimas prévus par la branche
- des évolutions du salaire fixe suivant le changement de classification professionnelle.

Elle apparaîtra sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire et a la nature de salaire.

Le montant de la prime différentielle n'est pas pris en compte pour le calcul des majorations pour travail du dimanche, jours fériés, heures supplémentaires et complémentaires.

8. Prime d'ancienneté

Les salariés ayant acquis une prime d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur du présent accord se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime d'ancienneté figure sur une ligne distincte sur la fiche de paie du salarié.

9. Clôture du solde de mensualisation

En cas de solde positif de mensualisation au 31 août 2018 pour le personnel d'encadrement, la clôture du solde intervient sur la paie de Août 2018.

10. Information des salariés

A. REMARQUE PREALABLE

L'ensemble des signataires, Direction et Organisations Syndicales, souhaitent une application stricte des modalités du présent accord.

C'est pourquoi, une attention particulière est portée à la communication afin de s'assurer que cet accord soit bien compris de tous les salariés.

B. INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE

La présentation de cet accord est portée à l'ordre du jour du Comité d'entreprise lors de la réunion précédant la date d'application de l'accord.

C. INFORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

L'entreprise remet à chaque salarié, par courrier individuel envoyé par voie postale en recommandé avec réception, le présent accord dans son intégralité ainsi que les annexes. Le délai d'un mois prévu à l'article 2 court à compter de cette remise.

11. Révision et Dénonciation

En application des articles L2222-5, L 2261-7 et L2261-8 du Code du Travail, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties se rencontreront alors dans les 3 mois suivant la réception de la lettre demandant la révision.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions des articles L2261-9 et L 2261-10 du code du travail, sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois, conformément à l'article L2261-14 du code du travail.

12. Clause de rendez vous

En accord entre les parties signataires, il est convenu de réaliser un bilan des dispositions de cet accord à la date anniversaire de signature.

A l'issue de ce bilan, les parties pourront demander à réviser des dispositions de l'accord qui n'auraient pas été concluante en proposant des propositions de remplacement le cas échéant.

13. Communication de l'accord

Le texte du présent Accord, une fois signé, est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

14. Durée et portée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} Septembre 2018.

15. Comité de suivi de l'accord

A/ MISSION DU COMITE DE SUIVI

Le comité vérifie l'application des mesures de l'accord et émet des recommandations pour faciliter leur mise en œuvre.

Au besoin, il interprète les clauses de l'accord.

Il ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes institutions représentatives du personnel.

Il n'a pas non plus vocation à négocier.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la direction de l'entreprise. Cette réunion est bien distincte des réunions ordinaires des représentants du personnel.

B/ COMPOSITION DU COMITE DE SUIVI

Le comité de suivi est composé :

- d'un représentant de la direction de l'entreprise éventuellement assisté d'une personne de son choix,
- de deux délégués syndicaux ou membres élus du comité d'entreprise, appartenant au(x) syndicat(s) signataire(s) de l'accord.

16. Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 du Code du travail, c'est à dire en deux exemplaires à la Direction départementale du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de prud'hommes d'Angers.

Le dépôt du présent accord s'effectuera après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Paris, le

En 8 exemplaires originaux dont un sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Pour l'UES ERAM

Sébastien JAROUSSEAU
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

Nadine Geneste
Déléguée syndicale CFE CGC

Didier Bourget
Délégué syndical CFTC

POLITIQUE D'ATTRIBUTION REMUNERATION FIXE ET VARIABLE DES :

– MANAGERS, RESPONSABLES ET DIRECTEURS MAGASIN

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent document a pour objectif de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités annulent et remplacent tout autre système de rémunération et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de Manager Magasin, Responsable Magasin ou Directeur Magasin et ayant acquis une ancienneté continue supérieure à 2 mois sont éligibles au versement de cette part variable. La part variable sera versée à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Outre la condition d'ancienneté, sont exclus les Responsables de Magasins junior ainsi que les stagiaires et les salariés en contrats d'alternance.

ANNEXE 1

MONTANT DE LA PART FIXE (BASE TEMPS COMPLET)

Grille des salaires établie suivant le statut et la tranche de CA TTC du magasin d'affectation :

Emplois	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Part Fixe mensuel (brut)
Responsable de magasin	Agent de Maîtrise	6	<400	1 920
			400 à 500	2 000
			500 à 600	2 100
			600 à 675	2 170
			675 à 750	2 220
Manager de magasin	AMAC	7	750 à 900	2 400
			900 à 1000	2 450
			1000 à 1100	2 500
Directeur de magasin	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 750
			1300 à 1500	2 800
			1500 à 1700	2 850
			1700 à 2000	2 950
			2000 à 2250	3 100
			2250 à 2500	3 350
			2500 à 3000	3 800
>3000	4 200			

MONTANT DE LA PART VARIABLE (BASE TEMPS COMPLET)

Emplois	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Part Fixe mensuel (brut)	Montant de la prime mensuelle sur objectif (brut)	
					Minimum	Maximum
Responsable de magasin	Agent de Maîtrise	6	<400	1 920 €	100 €	150 €
			400 à 500	2 000 €		
			500 à 600	2 100 €	150 €	225 €
			600 à 675	2 170 €		
675 à 750	2 220 €					
Manager de magasin	AMAC	7	750 à 900	2 400 €	210 €	315 €
			900 à 1000	2 450 €		
			1000 à 1100	2 500 €		
Directeur de magasin	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 750 €	250 €	375 €
			1300 à 1500	2 800 €		
			1500 à 1700	2 850 €	280 €	420 €
			1700 à 2000	2 950 €		
			2000 à 2250	3 100 €	320 €	480 €
			2250 à 2500	3 350 €		
			2500 à 3000	3 800 €		
>3000	4 200 €	420 €	630 €			

ANNEXE 1

Le montant de la prime sur Objectif évolue suivant la formule suivante :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif *5%)*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) * 100)

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

MODALITES DE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE

La prime sur objectif est versée mensuellement sur le bulletin de salaire du mois suivant le mois concerné (exemple : la prime calculée sur le chiffre d'affaires réalisé au mois de Janvier est versée sur la paie du mois de février).

ENTREE / ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

En cas d'entrée dans les effectifs de la société en cours de mois :

- La prime est calculée au prorata du temps de présence

Base de calcul : Montant Prime *(Heures réelles travaillées / Heures contractuelles)

Absence :

- L'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation :

- En cas de transfert de magasin ou de double affectation, la prime est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple :

Un collaborateur travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B

Sa prime sera calculée comme suit :

Le magasin A génère une prime de 100€ et le magasin B une prime de 150€

Calcul : 75% de 100€ et 25% de 150€ soit une prime de 11250€

NOUVELLES CONDITIONS DE REMUNERATION DU PERSONNEL ENCADREMENT (ADJOINT)

DISPOSITIONS GENERALES

Le présent document a pour objectif de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités annulent et remplacent tout autre système de rémunération et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les adjoints ayant acquis une ancienneté continue supérieure à 2 mois sont éligibles au versement de cette part variable. La part variable sera versée à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Sont exclus les jeunes en contrat d'apprentissage et contrat de qualification.

MONTANT DE LA PART FIXE (TEMPS COMPLET)

Le montant de la part Fixe des adjoints varie selon le montant du CA TTC du magasin d'affectation.

Emploi	Niveau Conventionnel	Echelon	Catégorie professionnelle	Minima Entreprise (base 37h)	Minima Entreprise au 01/09/2018 (base 37h)
adjoint - CA TTC < 1500 k€	6		6	1 857	1 879,28
adjoint - CA TTC > 1500 k€	6		6	1 900	1 923

MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRIME SUR OBJECTIF MAGASIN

Le montant de la part variable des adjoints varie selon le montant du CA TTC du magasin d'affectation.

Emploi	Niveau Conventionnel	Echelon	Catégorie professionnelle	Minima Entreprise (base 37h)	Montant brut de la prime sur objectif	
					Minimum	Maximum
adjoint - CA TTC < 1500 k€	6		6	1 857	100 €	150 €
adjoint - CA TTC > 1500 k€	6		6	1 900	210 €	315 €

La prime sur Objectif évolue suivant la formule suivante :

$$\text{Prime sur Objectif} + ((\text{Prime sur Objectif} * 5\%)*((\text{CA réalisé Mois} - \text{CA objectif Mois}) / \text{CA objectif Mois}) * 100)$$

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

MONTANT DE LA PART VARIABLE - PRODUITS D'ENTRETIEN

Les adjoints pourront également bénéficier du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles de produits d'entretien enregistrées sous leur code vendeur.

Montant brut de la prime mensuelle (base temps plein) :

- 20 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 3.90% de son CA TTC.
- 40 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 4.90 % de son CA TTC.
- 60 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 5.90 % de son CA TTC.

MODALITES DE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE

La part variable de la rémunération des adjointes est versée mensuellement avec un décalage d'1 mois (exemple : les primes variables du mois de Janvier sont versées sur la paie de février).

ENTREE / ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

Entrée dans les effectifs de la société en cours de mois :

- La prime est calculée au prorata du temps de présence
 - Base de calcul : Montant Prime *(Heures réelles travaillées / Heures contractuelles)

Absence :

- L'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation :

- En cas de transfert de magasin ou de double affectation, la prime sur objectif est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple :

Un collaborateur travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B
Sa prime sera calculée comme suit :
Le magasin A génère une prime de 150€ et le magasin B une prime de 150€
Calcul : 75% de 150€ et 25% de 150€ soit une prime de 150€

POLITIQUE D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION FIXE ET VARIABLE DES :

- CONSEILLERS DE VENTE**
- EMPLOYES DE RAYON**

DISPOSITIONS GENERALES

Le présent document a pour objectif de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités annulent et remplacent tout autre système de rémunération et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de Conseiller de vente magasin ou Employés de rayon et ayant acquis une ancienneté continue supérieure à 2 mois sont éligibles au versement de cette part variable.

Celle-ci sera versée à compter du 1er jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Sont exclus les stagiaires et les salariés en contrats d'alternance

MONTANT DE LA PART FIXE MENSUELLE (TEMPS COMPLET 151,67H)

Emplois	Niveau Conventionnel	Catégorie professionnelle	Minima Conventionnels actuels 35 heures	Minima Entreprise au 01/09/2018 (35 heures)
Conseiller de vente et employé de rayon - Niveau 1	2	2.1	1 498,50	1 498,50
		2.2	1 498,50	1 512
Employé de rayon - Niveau 2	3	3.1	1 506,00	1 527
		3.2	1 526,00	1 547
Conseiller de vente - Niveau 2	4	4.1	1 545,42	1 567
		4.2	1 556,13	1 577
Conseiller de vente - Niveau 3	5	5.1	1 586,47	1 607
		5.2	1 595,57	1 617

MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRIME SUR OBJECTIF

Le montant de la prime mensuelle sur objectif est de 70€ brut (base temps complet) en cas d'atteinte de l'objectif de CA TTC du magasin.

En cas de dépassement de l'objectif fixé, cette prime évoluera différemment selon le niveau de CA TTC du magasin d'affectation :

Pour les salariés affectés à un magasin dont le CA TTC est inférieur à 750k€ :

La prime variable évoluera comme suit :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif *5%)*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) * 100)

Montant base 100 = 70€
Montant base 110 = 105€

Pour les salariés affectés à un magasin dont le CA TTC est supérieur à 750K€ :

La prime variable évoluera comme suit :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif *6%)*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) * 100)

Montant base 100 = 70€
Montant base 110 = 112€

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

Illustration :

% de l'objectif réalisé	Evolution de la prime CA inférieur à 750K€ TTC	Montant Brut de la prime	Evolution de la prime CA supérieur à 750K€ TTC	Montant Brut de la prime
100%	0%	70 €	0%	70 €
101%	5%	73,50 €	6%	74,20 €
102%	10%	77 €	12%	78,40 €
103%	15%	80,50 €	18%	82,60 €
104%	20%	84 €	24%	86,80 €
105%	25%	87,50 €	30%	91 €
106%	30%	91 €	36%	95,20 €
107%	35%	94,50 €	42%	99,40 €
108%	40%	98 €	48%	103,60 €
109%	45%	101,50 €	54%	107,80 €
110%	50%	105 €	60%	112 €

MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRODUITS D'ENTRETIEN

Les conseillers de vente et les employés de rayon pourront également bénéficier du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles de produits d'entretien enregistrées sous leur code vendeur.

Montant brut de la prime mensuelle (base temps complet) :

- 20 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 3.90% de son CA TTC.
- 40 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 4.90 % de son CA TTC.
- 60 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 5.90 % de son CA TTC.

MODALITES DE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE

La part variable de la rémunération est versée mensuellement avec un décalage d'1 mois (exemple : les primes variables du mois de Janvier sont versées sur la paie de février).

ENTREE / ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

Entrée dans les effectifs de la société en cours de mois :

- La prime est calculée au prorata du temps de présence
 - Base de calcul : Montant Prime *(Heures réelles travaillées / Heures contractuelles (151.67) y compris heures complémentaires pour les temps partiels)

Absence :

- L'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation :

- En cas de transfert de magasin ou de double affectation, la prime sur objectif est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple :

Un collaborateur travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B

Sa prime sera calculée comme suit :

Le magasin A génère une prime de 70€ et le magasin B une prime de 70€

Calcul : 75% de 70€ et 25% de 70€ soit une prime de 70€