

**ACCORD DEROGATOIRE A DUREE DETERMINEE RELATIF AUX MESURES MISES
EN PLACE AU SEIN DE L'ENSEIGNE DARTY RESULTANT DE LA CRISE SANITAIRE
LIEE A L'EPIDEMIE DE COVID-19**

Entre :

La société Etablissements Darty et Fils, dont le siège social est situé au 129 Avenue Gallieni, 93140 Bondy, et est enregistrée au R.C.S de Bobigny sous le numéro B 542 086 616, représentée par Madame Stéphanie FELDMAN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

La société A2I Ile de France, SNC, au capital de 1000 euros, dont le siège social est 68/80 avenue du Maine, 75014 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 492 666 261, représentée par Madame Stéphanie FELDMAN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

Qui composent l'UES Darty Paris Ile de France reconnue par accord d'entreprise

La société Darty Grand Ouest SNC au capital de 30 612 euros, dont le siège social est à Nantes (44300) – Parc Tertiaire de l'Eraudière – 32 rue Coulongé, immatriculée au RCS de Nantes B 339 403 933, Représentée par M. Eric DE LAPLAGNOLLE, agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

A2I Darty Ouest, SNC au capital de 1000 euros, dont le siège social est à Nantes (44300) – Parc Tertiaire de l'Eraudière – 32, rue Coulongé, immatriculée au RCS de NANTES B 491 554 457, représentée par M. Eric DE LAPLAGNOLLE en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Qui composent l'UES Darty Grand Ouest reconnue par accord d'entreprise

La société Darty Grand Est SNC au capital de 394 205 euros, dont le siège social est à LIMONEST (69760), R.N.6.- Lieudit l'Epoux, immatriculée au RCS de LYON sous le numéro B 303 376 586, représentée par M. Hervé ARNAL en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

A2I Darty Rhône Alpes SNC au capital de 1000 euros, dont le siège social est à LIMONEST (69760), R.N.6. – Lieudit l'Epoux, immatriculée au RCS de LYON sous le numéro B 491 634 697, représentée par M. Hervé ARNAL en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Qui composent l'UES Darty Grand Est reconnue par accord d'entreprise,

D' une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- **la C.A.T.**, représentée par Monsieur Serge BOUAKIL

- **la C.F.D.T.**, représentée par Monsieur
- **la C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Monsieur Jean-Yves PICOT
- **la C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Philippe SENIA

d' autre part,

Ci-après dénommées « les parties »

PREAMBULE

A la suite de l'apparition dans la ville de Wuhan en Chine, à partir du mois de décembre 2019 d'une maladie infectieuse respiratoire, un nouveau coronavirus responsable de cette nouvelle maladie infectieuse a été découvert (appelé Covid-19).

Au 15 avril 2020, dans le monde, 1 914 916 cas étaient confirmés et 123 010 personnes étaient décédées selon l'OMS. En France, 106 206 cas étaient confirmés, 31 779 personnes étaient hospitalisées dont 6 457 en réanimation, et 17 167 personnes étaient décédées selon Santé Publique France.

Le 14 mars 2020 à minuit, la France est entrée en "stade 3", synonyme de circulation active du virus sur le territoire. Dans ce cadre, des mesures drastiques de confinement ont été prises par le gouvernement.

Suite à l'arrêté de fermeture des magasins non essentiels, l'intégralité des magasins de l'enseigne Darty a été fermée et ce jusqu'à minima la fin de la période de confinement actuellement annoncée au 11 mai 2020. Dans ce cadre, plus de 82 % des salariés des 3 UES ont été placés en activité partielle.

Les activités en lien avec les métiers des Opérations (livraison, interventions à domicile, relation client à distance et logistique) se sont partiellement poursuivies.

Les Comités sociaux et économiques des 3 UES ont été informés et consultés sur les mesures envisagées dans le contexte économique et social lié au Covid-19, et notamment sur la mise en place du dispositif d'activité partielle au sein des activités concernées.

Malgré les efforts de chacun et les mesures mises en place au sein des 3 UES pour assurer la poursuite et le soutien de l'activité notamment par le développement des ventes par internet, la situation de crise sanitaire a de lourdes conséquences sur les ventes. En effet, une perte de chiffre d'affaires d'environ 70 à 80 % a été constatée depuis la fermeture des magasins.

Dans ce contexte, afin de limiter autant que possible les conséquences de la crise sanitaire sur la situation économique et financière des 3 UES et préserver autant que possible l'emploi des collaborateurs, les parties entendent permettre aux entités des 3 UES de disposer de mesures flexibles pour accompagner la reprise de l'activité au cours des prochains mois.

En effet, la situation de pandémie, à supposer qu'elle prenne fin, laissera en tout état de cause subsister des changements profonds dans les modes de consommation, dus tant à l'échelonnement des mesures de déconfinement, au maintien des gestes barrières et des mesures de distanciation sociale après le déconfinement, qu'à la persistance probable de comportements préventifs qui pourraient avoir un impact significatif sur la fréquentation des magasins dans les mois à venir.

Dans le même temps, les 3 UES doivent pouvoir accompagner des périodes éventuelles d'augmentation de leur fréquentation, rendues possibles par le report probable à l'été, par les consommateurs, de leurs achats d'équipements.

Ainsi, les 3 UES et en particulier les magasins, doivent pouvoir disposer de ses ressources de façon flexible et adaptable, afin de les utiliser de la façon la plus adéquate au regard de l'évolution de la fréquentation et du chiffre d'affaires, en fonction de sa saisonnalité, tout en préservant un temps de congés d'été pour chacun.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux des trois UES ont échangé les 16, 20, 22, 23 et 24 avril 2020 par visioconférence et ont conclu le présent accord, prévoyant notamment diverses mesures sur l'aménagement du temps de travail, la possibilité d'adapter la programmation des congés et d'imposer la prise de jours de repos.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les mesures exceptionnelles mises en place au sein des 3 UES, afin d'accompagner la reprise de son activité, à l'issue de la période de confinement, tout en préservant les droits des salariés et en garantissant la protection de la santé des collaborateurs.

Les parties rappellent une nouvelle fois que l'objet de cet accord est de mettre en œuvre des mesures flexibles et alternatives pour éviter autant que possible l'activité partielle et de maintenir l'emploi des collaborateurs de l'enseigne Darty. Au regard de l'incertitude liée aux mesures de fin de confinement et aux dates de reprise d'activité des magasins, les parties se réuniront au niveau du sous-groupe Darty une fois par mois entre le 12 mai et le 31 août 2020.

Sont concernées par le présent accord l'UES Darty Grand Ouest, l'UES Darty Grand Est, et l'UES Darty Ile-de-France.

ARTICLE 2 : MESURES LIEES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE L'EXPLOITATION DE L'ENSEIGNE DARTY

Il est rappelé que les 3 UES visées à l'article 1 sont couverts par différents accords d'aménagement du temps de travail comprenant des dispositions générales ainsi que des dispositions spécifiques par secteur d'activité.

La mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord se substitueront, pendant sa durée d'application, aux dispositions conventionnelles et usages ayant le même objet au sein des 3 UES.

Le contexte actuel a eu un impact direct sur l'exploitation (les magasins) au sein des 3 UES. Celles-ci connaissent et risquent de connaître une baisse drastique de leur activité en raison de la baisse de fréquentation des magasins du fait des mesures de confinement préconisées.

Cette baisse importante de l'activité a nécessité de mener une réflexion urgente sur les mesures à mettre en place, afin de préserver l'emploi des collaborateurs.

A ce titre, il a été considéré que les accords actuels relatifs à l'aménagement du temps de travail au sein des différentes UES sont insuffisants pour donner la flexibilité nécessaire dans ce contexte de crise exceptionnelle.

C'est dans ce contexte, que les parties ont convenu ensemble d'adapter pour une durée maximum d'un an les systèmes de modulation du temps de travail existants au sein des trois UES.

Les mesures prévues au présent article auront vocation à s'appliquer aux salariés en contrat horaire des 3 UES des salariés de l'Exploitation visés à l'article 1.

2.1. Durée de la modulation

La durée de la modulation est fixée pour la période d'application de l'accord, soit pour la période de référence du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021.

2.2 Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes de 5 ou 6 jours ne peut pour un collaborateur dépasser 10 semaines. La durée de travail de ces semaines pourra varier entre 41 heures et 44 heures maximum.

Un collaborateur ne peut effectuer plus de 3 semaines hautes consécutives.

Les parties conviennent que les semaines de 6 jours seront effectuées dans le respect des dispositions conventionnelles applicables au sein de chaque UES.

Il est entendu qu'un salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Les semaines basses de 4 ou 5 jours, au nombre de 10 semaines maximum, auront une durée comprise entre 25 heures et 34 heures. Toutefois, le salarié planifié entre 25 et 30 heures, ne travaillera que sur une semaine de 4 jours.

Les semaines moyennes de 5 jours auront une durée du travail comprise entre 35 heures et 40 heures.

Il est rappelé que la planification des semaines hautes, moyennes et basses sera déterminée en fonction des besoins de l'activité des sites.

A l'issue de la réouverture des sites, un programme indicatif de la modulation sera présenté au CSE de chaque UES au mois de juillet 2020, pour le reste de la période de référence de la modulation.

2.3 Modification de la programmation indicative des horaires de travail

Par dérogation aux accords d'aménagement du temps de travail applicables au sein des 3 UES visées à l'article 1, le Directeur du site pourra établir une programmation indicative des horaires de travail sur 15 jours calendaires pour la période du 1^{er} juin jusqu'au 30 septembre 2020.

A partir du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'à la date de fin d'application du présent accord, la programmation indicative des horaires de travail devra être réalisée sur une période d'un mois.

Les plannings précisant les horaires détaillés ne pourront être modifiés sans respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrables. En cas de modification de ces horaires de travail lié à une situation d'urgence, le délai peut être ramené à 48 heures avec l'accord du salarié.

2.4 Rémunération fixe et variable

Il est rappelé que les salaires fixes des collaborateurs dont les horaires sont modulés et sont indépendants des horaires réellement effectués au cours du mois, seront identiques sur les douze mois de l'année.

Les primes variables unitaires des vendeurs et concepteurs vendeurs peuvent être liées au temps de travail effectif des collaborateurs. L'adéquation des effectifs au flux clientèle doit leur permettre de maintenir ces niveaux de rémunération variable.

Toutefois, afin de prendre en considération la baisse potentielle de fréquentation en magasins dans les mois à venir, les vendeurs et concepteurs vendeurs pourront se voir compléter, pour les mois de mai et de juin 2020, leurs variables jusqu'à 75% de la moyenne de leurs variables liés à la production des 12 derniers mois précédant la date fermeture des sites, soit du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020.

Cette règle ne vise pas les salariés placés en activité partielle ou ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail de droit commun indemnisé par l'Assurance Maladie ou d'un arrêt dérogatoire en lien avec une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant le salarié ou son enfant.

ARTICLE 3 : REMUNERATION POUR LES ENCADRANTS

Afin de prendre en considération l'incertitude liée à la reprise d'activité, les 3 UES garantiront pour l'ensemble des encadrants de l'Exploitation (RPS, Chefs de vente, RDVC, Directeurs de magasins) le variable au centré durant les mois de mai et de juin 2020, ainsi que la prime trimestrielle au centré des deux premiers trimestres 2020.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DU SALAIRE POUR LES SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

Il est rappelé que les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Les heures chômées n'auront pas d'impact sur le nombre de jours de RTT octroyés aux Agents de Maîtrise et Cadres soumis à une convention de forfait jours.

4.1 Au titre de la période du 15 mars au 31 mars 2020

Le Groupe Fnac Darty a décidé de maintenir les éléments de rémunération habituels pour les salariés qui ont été totalement ou partiellement placés en activité partielle ou aux salariés couverts par une prise en charge indemnisée spécifique à la crise du Covid-19. Ainsi, ont été payés, pour le mois de mars, pour sa partie fixe, incluant la prime d'ancienneté à 100% pour ceux qui y sont éligibles et la rémunération variable mensuelle du mois de mars constitué sur une moyenne des 12 derniers mois.

Cette règle ne vise pas les salariés qui ne seraient pas restés à la disposition de l'employeur et qui ne justifieraient pas valablement de leur absence ainsi que les salariés dont le contrat de travail était suspendu avant cette période et qui bénéficiaient ou non d'un régime particulier d'indemnisation.

4.2. Au titre de la période du 1^{er} avril au 11 mai 2020

Les 3 UES visées à l'article 1 maintiendront une rémunération habituelle pour l'ensemble de ses collaborateurs que ceux-ci soient en activité ou qu'ils aient été totalement ou partiellement placés en activité partielle ou qu'ils soient couverts par une prise en charge indemnisée spécifique à la crise du Covid-19.

Au même titre que ce qui a été attribué au mois de mars 2020, seront payés pour sa partie fixe, incluant la prime d'ancienneté à 100% pour ceux qui y sont éligibles et la rémunération variable mensuelle du mois de mars constitué sur une moyenne des 12 derniers mois.

Cette règle ne vise pas les salariés qui ne seraient pas restés à la disposition de l'employeur et qui ne justifieraient pas valablement de leur absence ainsi que les salariés dont le contrat de travail était suspendu avant cette période et qui bénéficiaient ou non d'un régime particulier d'indemnisation.

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables, les JRTT restants seront planifiés prioritairement une fois par semaine pour l'ensemble des collaborateurs placés totalement ou partiellement en activité partielle et soumis à un aménagement et une modulation de travail.

Dès l'épuisement du compteur des JRTT, un JNT (jour non travaillé) par semaine, sera positionné sur la période du 1^{er} avril 2020 jusqu'au 11 mai 2020, en fonction du calendrier de modulation, et dans la limite de la modulation.

ARTICLE 5 : LA PRIME DE FIN D'ANNEE (PFA) AU TITRE DE L'ANNEE 2020 POUR LES SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

Par dérogation aux accords et usages applicables au sein des 3 UES, il est convenu, à titre exceptionnel, que les heures chômées indemnisées dans le cadre de l'activité partielle pour la période du 15 mars au 11 mai 2020 seront intégralement prises en compte pour le calcul de la Prime de Fin d'Année (dite « PFA »).

Cette dérogation vise également, pour la période du 15 mars au 11 mai 2020, les salariés couverts par une prise en charge indemnisée spécifique à la crise du Covid-19 ou une prise en charge classique par l'Assurance Maladie, sous réserve que l'arrêt maladie « classique » ou dérogatoire lié au Covid-19 ait débuté après le 15 mars 2020. Pour les départements les plus touchés par l'épidémie (Haut Rhin, Oise et Ile-de-France), il sera retenu la date du 9 mars 2020.

Les dispositions conventionnelles applicables au sein de chaque UES demeurent applicables, notamment pour les autres absences que celles liées à l'activité partielle, à la prise en charge indemnisée spécifique à la crise du Covid-19 ou une prise en charge classique.

ARTICLE 6 : VERSEMENT D'UNE INDEMNITE FORFAITAIRE POUR LES SALARIES EN TELETRAVAIL

En application des mesures gouvernementales et pour limiter la propagation du virus, les 3 UES ont limité l'accès aux sites aux seuls salariés dont les fonctions ne pouvaient pas être exercées à distance.

Le recours au télétravail a été donc rendu obligatoire temporairement par ces circonstances sanitaires extérieures et exceptionnelles qui se sont imposées aux UES.

A titre exceptionnel et afin d'indemniser les salariés dont le télétravail a été imposé en raison des mesures gouvernementales, les frais engagés par le salarié pour exercer son activité ainsi que ceux liés à l'occupation des locaux, seront remboursés sur une base forfaitaire journalière d'1,50 € par jour télétravaillé.

Ces mesures se poursuivront tant que l'accès aux locaux sera limité par la Direction en raison de la lutte contre la propagation du Covid-19 et ne pourront, en tout état de cause, s'étendre au-delà de l'application du présent accord.

ARTICLE 7 : RELIQUAT DE CONGES PAYES ANNUELS ET DE JRJT

Les salariés qui bénéficient encore de jours congés payés non pris au titre de l'exercice sont tenus de prendre les jours correspondant dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant le 31 juillet 2020, sans report possible. Les jours de congés payés acquis et non pris au 1^{er} août 2020 seront perdus.

Il est toutefois précisé que ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés dont l'absence est due à un arrêt maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, à un congé parental, ni aux salariés de retour de congé maternité ou d'adoption. Ainsi, ces salariés bénéficieront d'un report dans les conditions fixées au sein de chacune des UES.

Les salariés soumis à l'aménagement et à la modulation du temps de travail qui bénéficient encore des JRJT, JNT ou JFC en 2019 sont tenus de prendre les jours correspondant avant le 30 juin 2020.

Les dispositions applicables au sein des 3 UES sur l'alimentation du compte épargne temps des salariés EOT restent inchangées.

Les Agents de maîtrise soumis à l'horaire collectif ainsi que les salariés EOT, AM et Cadres soumis à une convention de forfait jours qui bénéficient encore de jours de repos (RTT), sont tenus de prendre ces jours dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant le 30 juin 2020, sous réserve des nécessités de service.

Les congés payés non pris au titre de cet exercice des Agents de maîtrise soumis à l'horaire collectif ainsi que les salariés EOT, AM et Cadres soumis à une convention de forfait jours, devront être pris au plus tard le 31 août 2020, sous réserve des nécessités de service.

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'UES Darty Ile de France et par dérogation aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'UES Darty Grand Ouest et l'UES Darty Grand Est, le compte épargne temps, pour les salariés Agents et de maîtrise et Cadres soumis à une convention de forfaits jours qui en bénéficient, sera prioritairement alimenté par les JRJT non pris et complété ensuite par des congés payés non pris.

La Direction fera en sorte que les congés payés, JRJT, JFC et jours de repos des cadres soient planifiés et pris par les collaborateurs avant ces échéances.

ARTICLE 8 : CONDITIONS DE PRISE DES CONGES ANNUELS ACQUIS SUR LA PERIODE 2019-2020

Par dérogation aux conditions de prise des congés annuels acquises sur la période 2019-2020 telles que définies à l'issue des Comités Sociaux et Economiques des 24 janvier 2020, 31 janvier 2020, 27 février 2020, il est convenu d'organiser, de façon exceptionnelle, la prise des congés payés de la façon suivante.

8.1. Période du congé principal

La période de prise des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre 2020.

8.2. Dates du congé principal

En raison de la crise actuelle sanitaire et des incertitudes sur les conditions de déconfinement, la saisonnalité sur laquelle était organisée les congés payés d'été, sera probablement modifiée. Dans ce contexte, les 3 UES devront modifier la planification des congés des collaborateurs.

Néanmoins, et afin de tenir compte des dispositions déjà prises par les collaborateurs, les dates de congé d'été déjà validées ne seront pas modifiées.

Par conséquent, les dates des départs en congés et leur durée seront déterminées, jusqu'au 31 décembre 2020, par le Responsable hiérarchique dans le respect des conditions suivantes :

- Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période visée au 8.1 ci-dessus ;
- 5 jours ouvrés au congé principal, consécutifs ou non, et accolés ou non au congé ci-dessus, seront fixés par le Responsable hiérarchique, entre la date du 11 mai 2020 et le 31 décembre 2020 ;
- l'éventuelle fraction du congé principal, prise en dehors de la période visée au 8.1, n'entraîne pas de droit à des jours de congé supplémentaire ;
- en cas de départ par roulement, les Directeurs de site tiendront compte, de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, ainsi que de leur activité éventuelle chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- les salariés seront informés par tout moyen des dates de leurs départs en congés au moins 5 jours calendaires à l'avance ;

ARTICLE 9 : PRISE DES JOURS DE REPOS RTT SUR LA PERIODE 2020-2021

Par dérogation aux dispositions conventionnelles existantes au sein des 3 UES relatifs à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, chaque Responsable hiérarchique se réserve le droit de planifier pour les salariés qui en bénéficient, des jours de repos RTT acquis au choix du salarié au titre des jours de réduction du temps de travail, ainsi que des jours de repos de salariés au forfait jours dans la limite **de 5 jours pour les EOT, 7 jours pour les Agents de Maîtrise et les Cadres sous réserve des nécessités de service**, continus ou discontinus dans le respect des conditions suivantes :

- les salariés seront informés par tout moyen des dates de prise de leurs jours de repos RTT au moins 3 jours calendaires à l'avance ;
- la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Les dispositions applicables au sein des 3 UES sur l'alimentation du compte épargne temps des salariés EOT restent inchangées.

ARTICLE 10 : CHANGEMENT TEMPORAIRE DE LIEU DE TRAVAIL

Les parties s'entendent sur la nécessité de pouvoir s'appuyer sur la mobilité du personnel d'un site à un autre, afin d'allouer au mieux les ressources disponibles au regard de l'évolution de la fréquentation des magasins.

C'est pourquoi, en cas de besoin, les salariés pourront être affectés temporairement sur un autre site situé à 30 kilomètres maximum de leur domicile sans que cela constitue une modification de leur contrat de travail. Ce changement temporaire ne pourra conduire le salarié à augmenter de plus de 30 minutes son temps de trajet domicile / lieu de travail.

Les salariés seront informés, au minimum 7 jours calendaires à l'avance, en concertation avec leur encadrement du changement de leur lieu de travail. Avec l'accord du salarié, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours calendaires.

Dans ce cas, leurs frais de déplacement domicile-lieu de travail seront pris en charge par l'entreprise, pendant la période de réaffectation temporaire, en conformité avec la politique Voyages et Déplacements du Groupe.

ARTICLE 11 : PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Les parties au présent accord ont convenu de réaffirmer, la priorité à la mise en place de l'ensemble des mesures visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs tout en permettant la continuité de l'activité pendant cette crise sanitaire.

11.1 Mesures de santé et de sécurité mises en place au sein des métiers des Opérations (livraison, intervention à domicile, relation client à distance et logistique)

Dès le 16 mars 2020, le Groupe Fnac Darty a mis en place et déployé un ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées en lien avec les institutions représentatives du personnel afin d'éviter la contamination des salariés en situation d'activité professionnelle et plus généralement de lutter contre la propagation du Covid-19.

Au-delà des mesures de gestes barrières, il a été demandé à tous les collaborateurs :

- de porter obligatoirement un masque pour les livreurs, les techniciens à domicile et le personnel de la Logistique nationale (distribution de deux masques par jour) (une

visière est également mise à disposition des livreurs, techniciens à domicile et des conseillers clients)

- de se tenir au moins à un mètre les uns des autres sur les sites de travail, mais également à l'arrivée ou au départ des sites, pendant les pauses ;
- de se laver les mains ou de les nettoyer avec du gel hydro-alcoolique tout au long de la journée (mise à disposition de flacons individuels de gel hydro-alcoolique et/ou distributeurs automatiques de gel sur les sites) ;

Il a également été demandé aux collaborateurs de bien vouloir prendre leur température à leur domicile et de prendre contact avec leur médecin traitant en cas de température égale ou supérieure à 38°.

Conformément aux préconisations du gouvernement, des protocoles spécifiques ont été mis en place pour les activités de la livraison et de l'intervention à domicile en concertation avec les représentants du personnel. Les produits des clients ont été livrés sans contact au début de la crise et des sont livrés sans contact et la récupération de l'ancien appareil peut être réalisée sous réserve que la reprise se fasse sur le palier de l'appartement ou devant la porte d'entrée de la maison du client et dans le respect des mesures sanitaires. Le technicien à domicile doit, quant à lui, demander au client de ne pas rester dans la même pièce que lui et se laver les mains ou utiliser un gel hydro alcoolique au domicile du client. Des sur chaussures ont également été mis à la disposition du technicien intervenant au domicile des clients. Ces protocoles, mis en place pour la période du 16 mars 2020 jusqu'à la date de signature du présent accord, sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'évolution de l'épidémie.

L'ensemble de ces mesures est expliqué et rappelé aux collaborateurs une fois par jour en brief par l'encadrement, qui veille quotidiennement à ce que ces consignes soient scrupuleusement respectées.

Une lettre informant de l'ensemble de ces mesures a été remise en mains propres à chaque salarié exerçant une activité au sein de la filière Opérations et un affichage formalisant ces nouvelles mesures individuelles renforcées a été effectué par chaque Directeur sur l'ensemble des sites de la filière d'activité Opérations (sites logistiques, plateforme de livraison, centre d'appels, bases techniques, etc.).

De plus, une prise de température avant la prise de poste sera mise en place au sein des sites en situation d'activité professionnelle.

Ces mesures de protection ont été communiquées au fur et à mesure de leur mise en place aux instances représentatives du personnel par visioconférence au niveau de chaque UES et également au niveau du Groupe.

Les instances représentatives du personnel des 3 UES seront informées en cas de modification des mesures de protection et des protocoles détaillés ci-dessus.

11.2. Mesures de santé et de sécurité mises en place au sein des activités à la reprise de l'activité

La reprise d'activité se fera à partir du 11 mai prochain, sous réserve que cette date soit confirmée par le gouvernement et que les mesures de sécurité des salariés issus de l'Exploitation soient assurées. Les mesures de protection en lien avec l'épidémie Covid-19 seront étudiées avec les représentants du personnel dans le cadre des CSE, et de leurs commissions CSSCT, sur la base des mesures sanitaires prises au sein du Groupe en amont de cette reprise.

Une réunion de cadrage avec les Directeurs de magasins sera organisée quelques jours avant la reprise d'activité. Les encadrants veilleront à ce que les mesures de prévention soient scrupuleusement respectées.

ARTICLE 12 : MODALITES DE SUIVI ET DE REVISION

Au regard de l'incertitude lié aux mesures de fin de confinement et aux dates de reprise d'activité des magasins, les parties se réuniront au niveau du sous-groupe Darty une fois par mois entre le 12 mai 2020 et le 31 août 2020. L'ensemble des articles de ce présent accord pourra être discuté dans le cadre de l'éventuel prolongement du confinement, au-delà du 11 mai 2020.

Les parties conviennent, par ailleurs, de se réunir au sein de chaque UES, pour faire le point sur l'application du présent accord, tous les deux mois à compter de sa conclusion et jusqu'au 31 mai 2021, dans le cadre de la réunion ordinaire du CSE de chaque UES.

ARTICLE 13 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 mai 2021 sans autre formalité.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

Pendant la durée de l'accord, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords existant portant sur le même sujet, les autres clauses restent en vigueur.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

ARTICLE 14 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties est communiqué à chaque signataire,
- un exemplaire sera notifié par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, à l'initiative de la Direction, à chaque organisation syndicale représentative
- deux exemplaires, dont une version signée des parties et une version publiable et anonyme, seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel de chaque UES. Enfin, il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel de chaque UES.

Fait à Bondy, le 28 avril 2020.

En 10 exemplaires originaux

Pour la Direction :

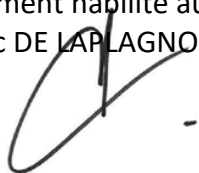
Pour l'UES Darty Paris Ile de France

Dûment habilité aux fins des présentes
Stéphanie FELDMAN



Pour l'UES Darty Grand Ouest

Dûment habilité aux fins des présentes
Eric DE LAPLAGNOLLE



Pour les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

C.A.T.,
Monsieur Serge BOUAKIL,



C.F.D.T.,
Monsieur

Pour l'UES Darty Grand Est

Dûment habilité aux fins des présentes
Hervé ARNAL



C.F.E.-C.G.C.,
Monsieur Jean-Yves PICOT,



C.F.T.C.,
Monsieur Philippe SENIA

