

**ACCORD PORTANT SUR LA GESTION DES EMPLOIS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS
relative à la filière Livraison Dernier Kilomètre
dans le cadre du projet de redéploiement des plateformes de livraison de Darty Grand Ouest**

ENTRE :

**La société DARTY GRAND OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé – BP 31525
- 44315 Nantes Cedex 3 ;**

Et

La société A2I DARTY OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé - 44300 Nantes ;

Représentées par Madame Léa JUILLIEN,

Ci-après dénommées « U.E.S DARTY GRAND OUEST »

Ci-après désignée la « Société » ou « l'Entreprise »,

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes au niveau de l'u.e.s. susvisée :

La C.A.T. représentée par Monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central conventionnel ;

La C.F.D.T. représentée par Monsieur Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel ;

La C.F.E.-C.G.C. représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel ;

La C.F.T.C. représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPPOT, Délégué syndical central conventionnel;

La C.G.T. représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

Le S.L. représenté par Monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central conventionnel ;

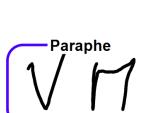
Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'autre part ;

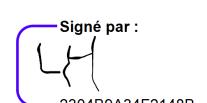
La Société et les Organisations Syndicales sont ci-après désignées ensemble les « Parties ».

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Le secteur de la livraison dernier kilomètre traverse actuellement une phase de profondes mutations, marquée par de nombreux défis, qui touchent l'ensemble des acteurs de la filière.

Paraphe


Paraphe
IB

Signé par :

2304B9A34F2148B...

Paraphe
JMP

Paraphe
MD

Paraphe
W

Afin de répondre aux objectifs économiques fixés, mais aussi d'anticiper les impacts des transformations sur certains métiers, la Société a proposé aux Organisations Syndicales de s'inscrire dans une démarche de négociations, visant à identifier les leviers adaptés et pertinents au contexte et à l'évolution du métier de livreur et de déployer des mesures socialement acceptables pour toutes les Parties prenantes.

Les Parties se sont entendues sur un objectif commun partagé, à savoir la recherche de solutions permettant d'adapter les effectifs en favorisant des départs volontaires à l'exclusion de tout départ contraint, mais également d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie de l'entreprise.

Le dispositif de GEPP est rapidement apparu aux yeux de la Direction comme la meilleure alternative pour accompagner le projet de redéploiement des plateformes de livraison et engager les transformations de l'entreprise en travaillant sur le développement des compétences, les mobilités internes et les mobilités externes.

A l'issue de 4 réunions de négociations qui se sont déroulées les **mercredi 26 mars 2025, mercredi 09 avril 2025, mardi 22 avril 2025 et mardi 29 avril 2025**, les Parties ont abouti à la conclusion du présent accord (ci-après « l'Accord »).

Le présent Accord vise à :

- adapter les ressources et les compétences en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise ;
- anticiper les évolutions des métiers de la livraison au sein de la Société en assurant la montée en compétences et l'employabilité des salariés ;
- soutenir les projets professionnels des salariés tant en interne qu'à l'externe, en leur proposant un accompagnement adapté.

Les Parties signataires considèrent que la GEPP est une composante essentielle dans la conduite de la politique de Ressources Humaines et dans l'accompagnement des orientations stratégiques de la Société.

En parallèle, et dans le cadre de ce projet de redéploiement des plateformes de livraison Darty Grand Ouest, un processus d'information-consultation auprès du Comité Social Economique a été ouvert en date du 20 mars 2025 et le calendrier social défini lors de cette séance a été le suivant :

- Réunion 1 : 8 avril 2025
- Réunion de recueil d'avis sur le projet de redéploiement des plateformes : 22 mai 2025

Les Parties au présent Accord ont convenu ce qui suit :

TITRE 1.	DISPOSITIONS COMMUNES	5
CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....		5
ARTICLE 1.	Périmètre d'application	5
ARTICLE 2.	Durée d'application du projet.....	5
CHAPITRE 2. OBJET DE L'ACCORD.....		5
CHAPITRE 3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE.....		6
ARTICLE 1.	Accompagnement d'un cabinet extérieur sur les deux volets (mobilité interne et externe) ...	6
ARTICLE 3.	Accompagnement par les équipes RH	7
ARTICLE 4.	Présentation des volets déployés	8
1.	La mobilité interne.....	8
2.	La mobilité externe.....	8
ARTICLE 5.	Gestion et traitement des candidatures	9
1.	Projet externe	9
2.	Projet mobilité interne	9
TITRE 2.	ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	9
CHAPITRE 4. L'EVOLUTION DU METIER DE LIVREUR DAVANTAGE AXE SUR LA PRESTATION 9		
CHAPITRE 5. LA GRILLE DE CLASSIFICATION.....		10
ARTICLE 1.	Présentation d'une nouvelle grille	10
ARTICLE 2.	Conditions d'application de la nouvelle grille.....	10
ARTICLE 3.	Mesures d'accompagnement liés à l'application de la nouvelle grille EOT Livraison.....	11
1.	Revalorisation de la rémunération mensuelle de base et révision de la part variable	11
2.	Revalorisation de la contrepartie financière liée à la prestation	11
TITRE 3.	DISPOSITIFS DE MOBILITE INTERNE ET EXTERNE MIS EN PLACE.....	12
CHAPITRE 6. MOBILITE INTERNE.....		12
ARTICLE 1.	Périmètre de la mobilite interne	12
1.	Salariés éligibles	12
2.	Périmètres concernés et cartographie des postes.....	12
ARTICLE 2.	Accompagnement des compétences dans le cadre de la mobilité interne.....	12
1.	Processus mis en place	12
a.	Manifestation d'intérêt à la mobilité interne.....	12
b.	Identification des postes à pourvoir et des plateformes ouvertes à la mobilité.....	13
c.	Acteurs de la mobilité interne.....	13
d.	Traitemet des candidatures à la mobilité interne	13
e.	Critères de priorité en cas de candidatures multiples	13
f.	Clause d'adaptation spécifique.....	14
Personnel EOT.....		14
Personnel encadrant.....		14
Personnel RQTH.....		14
2.	Dispositifs de formation mobilisables	14
a.	Période de Pro-A	14
b.	Validation des acquis d'expérience (VAE).....	15
c.	Compte Personnel de Formation (CPF).....	15
d.	Formation d'adaptation.....	15
e.	Formation de reconversion	15
f.	Intégration de la Tech' Académie.....	15
g.	Projet de transition professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans occupant un emploi à fort impact physique.....	16
ARTICLE 3.	Autres mesures d'accompagnement : « Package » mobilité géographique	17
ARTICLE 4.	Mesures de communication pour inciter à la mobilité interne	18
ARTICLE 5.	Vis ma vie	18
ARTICLE 6.	Indemnité différentielle de salaire	18
CHAPITRE 7. MOBILITE EXTERNE.....		19
ARTICLE 1.	Salariés éligibles	19
1.	Condition d'ancienneté et de périmètre	19

2.	Condition tenant au projet du salarié	19
ARTICLE 2.	Accompagnement pour la transition vers un nouveau projet professionnel externe	19
1.	Adhésion au congé de mobilité	19
2.	Durée du congé de mobilité.....	20
3.	Rémunération pendant le congé de mobilité	20
4.	Congés payés, RTT et ancienneté.....	21
5.	Statut du salarié pendant le congé de mobilité	21
6.	Engagements réciproques.....	22
7.	Rupture du congé de mobilité.....	22
8.	Période de travail pendant le congé de mobilité	23
9.	Indemnité de rupture du contrat de travail	23
10.	Régime des frais de santé et prévoyance	23
11.	Epargne salariale	23
12.	Retraite	24
13.	Prime de retour rapide à l'emploi	24
14.	Indemnité supra-légale	25
15.	Les autres mesures incitatives et d'accompagnement	25
a.	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise.....	25
b.	Aide à la formation et/ou reconversion.....	26
ARTICLE 3.	La cessation anticipée d'activité.....	26
TITRE 4.	MODALITES D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD.....	27
<i>CHAPITRE 8.</i>	<i>INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL</i>	27
<i>CHAPITRE 9.</i>	<i>DISPOSITIONS FINALES.....</i>	27
ARTICLE 1.	Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	27
ARTICLE 2.	Révision et dénonciation	27
ARTICLE 3.	Suivi de l'Accord.....	28
ARTICLE 4.	Publicité et dépôt de l'accord	28
ANNEXE 1 – LISTE DES PLATEFORMES ET EFFECTIFS CONCERNES	30
ANNEXE 2 – LES INDISPENSABLES DU METIER PAR NIVEAU ECHELON	31

TITRE 1. DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1. PERIMETRE D'APPLICATION

Les Parties conviennent que le présent Accord s'applique :

- d'une part, exclusivement aux salariés occupant un poste impacté par le projet de redéploiement des plateformes et listés en annexe (Annexe 1) et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date de signature du présent Accord (pour les chapitres 3, 6, 7)
- d'autre part, aux salariés de la filière livraison se projetant sur le nouveau métier de Livreur tel qu'envisagé au sein du présent Accord. Il s'agit des salariés qui occupent à date les postes d'aide-livreur, livreur débutant, livreur confirmé 1, livreur confirmé 2, livreur confirmé 3, livreur leader 1 et livreur leader 2 (Titre 2 chapitre 4 et 5).

Il est entendu que chacun des volets exposé et détaillé dans le présent accord peut prévoir des conditions d'éligibilité au dispositif concerné plus restrictives. Les critères d'éligibilité sont alors énoncés au sein du chapitre dédié au dispositif concerné.

ARTICLE 2. DUREE D'APPLICATION DU PROJET

Les mesures négociées dans le cadre des présentes seront, en principe, mises en œuvre dès l'entrée en vigueur de l'Accord.

Chaque dispositif peut toutefois bénéficier d'un calendrier qui lui est propre et qui est alors détaillé au sein du chapitre qui lui est dédié.

CHAPITRE 2. OBJET DE L'ACCORD

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail et vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences de l'Entreprise de la filière Livraison Dernier Kilomètre, aux exigences issues tant des perspectives stratégiques de l'Entreprise que des modifications de son environnement économique et social.

Plus précisément, l'accord a pour objet :

- d'accompagner l'évolution du métier de livreur ;
- d'organiser et **accompagner la mobilité interne**, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique au sein de la Société ou d'une autre entité au sein du groupe FNAC DARTY dans le cadre d'une mobilité intragroupe, à travers des mesures d'accompagnement au développement des compétences nécessaires ;
- d'accompagner les **mobilités externes** des salariés à travers différentes mesures adaptées au projet professionnel défini par le salarié, sur la base du volontariat.

Les Parties conviennent que les dispositions du présent d'Accord de GEPP se substituent aux dispositions ayant le même objet de l'Accord Groupe GEPP du 27 janvier 2022 (Ci-après l'Accord

Groupe) et le complètent pour les autres dispositions, non visées dans ce dernier et/ou n'ayant pas le même objet.

CHAPITRE 3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE

ARTICLE 1. ACCOMPAGNEMENT D'UN CABINET EXTERIEUR SUR LES DEUX VOLETS (MOBILITE INTERNE ET EXTERNE)

Afin de conseiller et d'orienter les salariés impactés et volontaires dans l'élaboration de leur projet professionnel, en interne comme en externe, la Société a désigné un cabinet d'accompagnement spécialisé qui accompagne les salariés dans l'élaboration de leur projet.

L'accompagnement proposé est structuré de la façon suivante :

➤ Phase 1 : Informations collectives et individuelles des salariés

Cette phase s'articule autour :

- De réunions d'informations collectives auprès des salariés pour présenter le cabinet d'accompagnement et son rôle pour les salariés, rappeler les dispositifs et mesures contenus dans l'accord.
- De la mise à disposition d'une hotline pour prendre un rendez-vous individuel avec un consultant.
- Des rendez-vous individuels confidentiels avec un consultant pour analyser les mesures au regard de la situation individuelle du salarié et initier une réflexion sur le projet.

➤ Phase 2 : Réflexion et élaboration d'un projet professionnel

Cette phase se traduit par l'accompagnement du salarié dans la définition de son projet professionnel en lui fournissant le cadre et l'expertise nécessaires, notamment au travers :

- D'un premier entretien de diagnostic (un ou plusieurs rendez-vous selon le besoin) ;
- De moments d'échanges privilégiés pour définir la nature, la maturité et la faisabilité du projet envisagé ;
- De la définition des chemins et des besoins pour concrétiser le projet professionnel.

C'est à l'issue de cette phase que le dossier du salarié est déposé auprès du cabinet pour validation de sa candidature.

Tous les projets professionnels feront l'objet d'une validation par le cabinet (projets en interne et projets en externe).

➤ Phase 3 : Mise en œuvre du projet professionnel

Après validation de son dossier par le cabinet d'accompagnement, le salarié entre dans une phase d'accompagnement à la mise en œuvre de son projet :

- Accompagner le salarié dans les démarches pour mettre œuvre son projet : techniques de recherche d'emploi, élaboration de CV, recherche de formations et toutes démarches nécessaires dans le cadre du projet du salarié ;
- Assurer le suivi et la progression du projet, apporter un soutien permanent pour conserver rythme et motivation.

Les échanges entre le cabinet d'accompagnement et le salarié se dérouleront en toute confidentialité.

Une fois le projet identifié comme réaliste et réalisable, le cabinet formalisera le dossier de candidature avec le salarié.

Le dépôt du dossier de candidature entraîne la levée de la confidentialité concernant le projet du salarié. Dans le cadre d'un projet de mobilité interne, la confidentialité pourra être levée plus tôt, avec l'accord du salarié pour lancer le processus de mobilité interne en vigueur dans la société.

Le cabinet d'accompagnement mettra des experts au service des salariés intéressés :

- Des experts retraite pour les salariés en fin de carrière.
- Des experts création/reprise d'entreprise.
- Des consultants emploi/formation/reconversion : pour identifier le projet professionnel du collaborateur et l'aider à l'élaborer.

ARTICLE 2. Accompagnement des compétences dans le cadre de la mobilité interne

Afin de permettre aux salariés volontaires de réaliser une mobilité interne dans les meilleures conditions, les Parties conviennent de la nécessité de mettre en place un processus structuré et visible, de déployer des dispositifs adaptés à la situation de chacun et de dédier un budget de développement des compétences spécifiques à ce projet.

1. Processus mis en place

a. Manifestation d'intérêt à la mobilité interne

Les salariés intéressés par une mobilité interne au sens du présent accord pourront faire valoir leur intérêt **à tout moment**, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, auprès du cabinet d'accompagnement à l'adresse électronique dédiée : livraisondartyouest@adventia.fr.

Le cabinet d'accompagnement accompagnera le salarié dans l'identification de son souhait de mobilité :

- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité déjà identifié (poste cible identifié par le salarié) ;
- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité sans projet défini. Dans un tel cas, un bilan professionnel sera proposé au salarié afin de l'aider à identifier son projet de mobilité interne.
- Le cabinet d'accompagnement réalisera un premier entretien avec le candidat pour identifier sa motivation, ses souhaits, ses compétences et échanger avec lui sur les différentes perspectives.

Si le salarié souhaite poursuivre le processus de mobilité interne, des échanges seront programmés avec son manager actuel et les managers de la fonction ciblée ainsi que la fonction RH afin d'identifier ses compétences et d'évaluer la correspondance des compétences entre son poste actuel et le poste cible.

ARTICLE 3. ACCOMPAGNEMENT PAR LES EQUIPES RH

La fonction RH de la Société sera mobilisée pour accompagner les salariés.

Elle assurera un rôle de **facilitateur, de soutien et d'écoute** auprès des salariés qui en éprouvent le besoin. Les équipes RH de proximité de l'Entreprise pourront notamment réaliser des **entretiens RH individuels** à la demande de salariés.

La fonction RH ayant été sensibilisée et formée pour gérer ces enjeux, elle pourra également recueillir les **interrogations** des salariés et les **orienter**, par exemple vers :

- La **cellule d'écoute psychologique** ou le service de **santé au travail** si le salarié fait état de difficultés nécessitant l'intervention d'un spécialiste ;
- Le cabinet d'accompagnement, si le salarié présente un intérêt à l'un des volets proposés dans le cadre du présent accord, afin qu'il bénéficie de l'ensemble des informations utiles pour faire son choix.

Enfin, la fonction RH jouera un rôle central dans la **mobilité interne** déployée dans le présent Accord :

- Indépendamment des communications régulières qui seront réalisées, elle apportera de la visibilité concernant les postes ouverts en interne auprès des salariés ;
- Elle assurera si nécessaire la réalisation d'entretiens à la mobilité interne, en collaboration avec les managers concernés, afin d'identifier les compétences humaines et professionnelles, la motivation et le projet des salariés candidats ;
- Elle sera partie prenante au processus de candidature à la mobilité interne initié dans le cadre du présent accord ;
- Elle assurera un rôle essentiel dans l'identification des projets de développement des compétences inhérents à la mobilité interne et au déploiement de ceux-ci.

ARTICLE 4. PRESENTATION DES VOLETS DEPLOYES

Les salariés seront informés de l'accompagnement proposé par le biais de communications réalisées par la Société et le cabinet d'accompagnement dès la signature de l'Accord.

Des informations préalables à sa signature ont été réalisées afin de tenir au courant les collaborateurs de l'avancée des négociations.

Les dispositifs intégrés au présent Accord s'articulent autour :

- de la mobilité interne ;
- de la mobilité externe pour « *Elaborer un nouveau projet professionnel* ».

1. La mobilité interne

La mobilité interne, au sens du présent Accord, s'entend d'un changement fonctionnel (changement de poste de travail) et/ou géographique (changement de lieu de travail) au sein de la Société ou au sein d'une autre entité du groupe FNAC DARTY (mobilité intragroupe).

Les modalités détaillées de ce dispositif sont exposées au **chapitre 6** du présent Accord.

2. La mobilité externe

La mobilité externe, au sens du présent Accord, s'entend du salarié qui souhaite élaborer un nouveau projet professionnel en dehors de l'Entreprise et du groupe auquel elle appartient, via l'adhésion ou non à un congé de mobilité.

Les modalités détaillées de ce dispositif sont exposées au **chapitre 7** du présent accord.

ARTICLE 5. GESTION ET TRAITEMENT DES CANDIDATURES

1. Projet externe

Le dossier de candidature complet et signé par le salarié devra être déposé auprès du cabinet d'accompagnement, à compter du 15 juin 2025 pour les salariés s'inscrivant dans le dispositif de mobilité externe pour réaliser un nouveau projet professionnel.

Les candidatures seront transmises au consultant du cabinet d'accompagnement dédié aux salariés.

Dès réception du dossier de candidature complet, le cabinet vérifiera que les deux conditions préliminaires d'éligibilité sont réunies :

- périmètre d'appartenance du salarié (liste des plateformes et effectifs concernés en Annexe 1)
- contrat de travail à durée indéterminée du salarié.

Si ces deux critères préalables sont réunis, les candidatures seront traitées, analysées et le cas échéant validées.

2. Projet mobilité interne

Le salarié intéressé par une offre en mobilité interne postule dans Talentsoft en joignant son CV et en informe dans le même temps le cabinet d'accompagnement,

Sa candidature sera traitée selon les modalités prévues par le processus de mobilité interne détaillée ultérieurement au sein du présent accord.

TITRE 2. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A titre indicatif, la Direction envisage de repositionner le métier de livreur, actuellement qualifié de métier en « développement » en métier en « transformation » et ce dans le respect des prérogatives du CSE.

CHEMINS D'EVOLUTION DU METIER DE LIVREUR

L'évolution du métier de livreur traduit la volonté du Groupe de reconnaître et valoriser la prestation et ce notamment au travers d'une nouvelle grille et d'une valorisation financière.

Pour répondre à cette évolution, des sessions de formation avec l'organisme AFPA ont été définies afin d'accompagner les salariés livreurs à se former à la prestation d'installation

Le programme de formation se déroule en principe sur deux journées, avec le programme pédagogique ci-dessous :

- Découverte et appréhension de l'outillage et des différents matériaux ;
- Apprentissage des règles de sécurité ;
- Formation à la découpe de plan de travail.
- Formation à la pose de portes (lave-vaisselle, réfrigérateur) ;

- Apprentissage de l'encastrement et de la fixation du micro-ondes dans le caisson ;
- Formation à la pose de hottes et de TV.

L'AFPA est un organisme externe permettant de compléter l'offre de formation pour les livreurs Darty. La combinaison de cet acteur externe avec le dispositif interne permet d'assurer une offre de formation continue sur l'année.

CHAPITRE 5. LA GRILLE DE CLASSIFICATION

ARTICLE 1. PRÉSENTATION D'UNE NOUVELLE GRILLE

La Direction entend faire évoluer la grille de classification afin d'y intégrer la compétence « installateur ». Cette grille modifiée figure pour information ci-après.

[Grille actuelle DGO]	Niveau	Echelon
Aide-livreur	I	2
Livreur débutant	I	3
Livreur confirmé 1	II	1
Livreur confirmé 2	II	2
Livreur confirmé 3	II	3
Livreur leader 1	III	1
Livreur leader 2	III	2

[Grille applicable au 1 ^{er} octobre 2025]	Niveau	Echelon
Aide chauffeur livreur	I	2
Chauffeur livreur	II	1
Chauffeur livreur installateur débutant	II	2
Chauffeur livreur installateur maîtrisant	II	3
Chauffeur livreur installateur confirmé	III	1
Chauffeur livreur installateur expert	III	2

ARTICLE 2. CONDITIONS D'APPLICATION DE LA NOUVELLE GRILLE

Les salariés en poste, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, se verront proposer par voie d'avenant au contrat de travail, d'évoluer vers un poste correspondant à leurs qualifications, ce qui impliquera d'intégrer la nouvelle grille alors en vigueur.

Dans l'hypothèse où un salarié accepte d'évoluer vers le nouvel emploi proposé, il bénéficiera des mesures d'accompagnement présentées à l'article 3 ci-dessous. Ce choix sera formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés recrutés à compter du 1^{er} juin 2025 seront embauchés pour ces nouveaux emplois selon les dispositions de cette nouvelle grille. Ils ne pourront pas bénéficier des mesures d'accompagnement présentées à l'article 3.1 ci-dessous, à l'exception du variable mensuel cible maximum de 100€ brut.

ARTICLE 3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LIES A L'APPLICATION DE LA NOUVELLE GRILLE EOT LIVRAISON

1. Revalorisation de la rémunération mensuelle de base et révision de la part variable

Afin d'accompagner la mise en place de la nouvelle grille à compter du 1^{er} octobre 2025, les salaires (hors aide chauffeur livreur) seront révisés comme suit :

- intégration de 50 € brut issue de la rémunération variable mensuelle dans la rémunération fixe,
- fixation de la rémunération variable mensuelle cible maximale à 100 € brut (en lieu et place de 150€)

Pour rappel et à titre purement indicatif, à compter du 1^{er} octobre 2025, les critères de la part variable sont le NPS et le taux de retour dont le poids est réparti respectivement à 70%/30%.

- revalorisation des niveaux échelons

En conséquence, la nouvelle grille proposée par la Direction est, à titre informatif, la suivante :

Qualification	Niveau	Echelon	Salaire fixe mensuel brut
Aide chauffeur livreur	I	2	1754€
Chauffeur livreur	II	1	1833€
Chauffeur livreur installateur débutant	II	2	1895€
Chauffeur livreur installateur maitrisant	II	3	1940€
Chauffeur livreur installateur confirmé	III	1	1990€
Chauffeur livreur installateur expert	III	2	2040€

Pour rappel, cette grille sera également applicable à tous salariés ayant accepté l'évolution de poste proposée, à compter du 1^{er} octobre 2025.

2. Revalorisation de la contrepartie financière liée à la prestation

En complément de l'application de cette nouvelle grille et pour les salariés concernés par celle-ci, la prime de prestation versée au chauffeur livreur installateur visant à effectuer une prestation d'installation chez un client, sera rémunérée à hauteur de 8€ brut par prestation. En cas de prestation effectuée en binôme, chacun des chauffeurs-livreurs installateurs percevra cette contrepartie financière.

Les Parties conviennent enfin que, si cette prime dite de prestation était amenée à être supprimée dans le futur, les collaborateurs occupant les postes de chauffeurs livreurs installateurs en poste bénéficieraient d'une réintégration de la moyenne mensuelle individuelle des primes de prestations perçues sur les 12 mois glissants avant la date de suppression, dans leur rémunération mensuelle brute de base.

TITRE 3. DISPOSITIFS DE MOBILITE INTERNE ET EXTERNE MIS EN PLACE

CHAPITRE 6. MOBILITE INTERNE

ARTICLE 1. PERIMETRE DE LA MOBILITE INTERNE

1. Salariés éligibles

Sont éligibles à une mobilité interne dans les conditions définies ci-après exclusivement les salariés qui occupent un poste impacté par le projet et travaillant sur les plateformes listées en Annexe 1.

Les Parties conviennent que compte-tenu de la spécificité de la situation de ces salariés, le présent Accord prévoit des mesures d'accompagnement spécifiques qui n'ont donc pas vocation à être étendues au-delà de ce périmètre.

2.Périmètres concernés et cartographie des postes

La mobilité interne dans le cadre du présent accord s'entend de tout changement fonctionnel (changement de poste de travail), et/ou géographique (changement de lieu de travail).

La mobilité peut être réalisée au sein de la Société ou dans le cadre d'une mobilité intragroupe (au sein d'une autre entité du groupe FNAC DARTY).

Tous les salariés occupant un poste de livreur concerné par le projet pourront être repositionnés au sein d'une plateforme maintenue dans l'organisation.

ARTICLE 2. ACCOMPAGNEMENT DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE

Afin de permettre aux salariés volontaires de réaliser une mobilité interne dans les meilleures conditions, les Parties conviennent de la nécessité de mettre en place un processus structuré et visible, de déployer des dispositifs adaptés à la situation de chacun et de dédier un budget de développement des compétences spécifiques à ce projet.

1. Processus mis en place

a. Manifestation d'intérêt à la mobilité interne

Les salariés intéressés par une mobilité interne au sens du présent accord pourront faire valoir leur intérêt **à tout moment**, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, **auprès du cabinet d'accompagnement**.

Le cabinet d'accompagnement accompagnera le salarié dans l'identification de son souhait de mobilité :

- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité déjà identifié (poste cible identifié par le salarié) ;
- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité sans projet défini. Dans un tel cas, un bilan professionnel sera proposé au salarié afin de l'aider à identifier son projet de mobilité interne.

- Le cabinet d'accompagnement réalisera un premier entretien avec le candidat pour identifier sa motivation, ses souhaits, ses compétences et échanger avec lui sur les différentes perspectives.

Si le salarié souhaite poursuivre le processus de mobilité interne, des échanges seront programmés avec son manager actuel et les managers de la fonction ciblée ainsi que la fonction RH afin d'identifier ses compétences et d'évaluer la correspondance des compétences entre son poste actuel et le poste cible.

b. Identification des postes à pourvoir et des plateformes ouvertes à la mobilité

Les postes à pourvoir côté Exploitation et Opérations DARTY GRAND OUEST, dans un rayon de 100 kms autour de la plateforme impactée, seront communiqués auprès des sites des salariés concernés 15 jours avant leur diffusion externe, sur les adresses emails professionnelles.

Le salarié pourra, à tout moment et à son initiative, consulter les offres disponibles sur le site interne Talentsoft dédié à cet effet.

La fréquence de communication pourra être adaptée selon les besoins.

c. Acteurs de la mobilité interne

La réussite de la mobilité interne repose sur l'implication de plusieurs acteurs clés au sein de l'entreprise.

- La **fonction RH** joue un rôle d'intermédiaire en conseillant les managers et les collaborateurs sur les opportunités de mobilité, tout en veillant à la cohérence avec les besoins stratégiques de l'entreprise ;
- L'**équipe formation** est responsable de proposer et de déployer des dispositifs adaptés pour développer les compétences nécessaires à ces mobilités ;
- Enfin, le **cabinet d'accompagnement** apporte un regard extérieur pour aiguiller les collaborateurs et les accompagner dans le cadre de processus spécifiques,

d. Traitement des candidatures à la mobilité interne

Le salarié intéressé soumet sa candidature sur Talentsoft en joignant son CV, et en informe le cabinet d'accompagnement dans le même temps à l'adresse électronique dédiée à cet effet.

A l'issue du processus de recrutement, le salarié se voit notifier la décision quant au traitement de sa candidature et de la suite donnée.

e. Critères de priorité en cas de candidatures multiples

La priorité est donnée au profil le plus en adéquation avec les compétences attendues sur la base de critères objectifs (expérience, réalisations, formations, etc.).

Dans l'hypothèse de candidatures présentant des compétences strictement identiques, la priorité sera donnée à la candidature du salarié ayant la plus grande ancienneté.

A compétences et ancienneté strictement identiques, la priorité sera donnée à la candidature du salarié en situation de handicap ou à défaut au salarié le plus âgé.

f. Clause d'adaptation spécifique

La clause de retour au sein de l'emploi précédemment occupé prévu dans l'Accord Groupe n'étant en l'espèce pas applicable, les Parties ont convenu d'un dispositif comparable selon les modalités définies ci-après.

Personnel EOT

Les salariés EOT qui le souhaitent pourront, dans les 2 mois qui suivent le début de la prise de poste dans le cadre d'une mobilité interne, demander de réintégrer un emploi similaire à celui occupé auparavant.

Pour les salariés RQTH, le retour à un emploi similaire pourra être demandé dans les 3 mois qui suivent le début de la prise du nouveau poste.

Ce retour sur un emploi similaire nécessitera une mobilité géographique sur un autre site y compris hors du bassin d'emploi. Ce périmètre de mobilité sera défini avec le collaborateur, d'un commun accord, en amont de la prise de poste.

Les salariés pourront également, s'ils le souhaitent, intégrer le congé de mobilité prévu à l'article 2 du Chapitre 7. Les mois travaillés au cours de cette mobilité interne seront déduits de la durée totale de la période de prise en charge au titre du congé de mobilité.

Personnel encadrant

Les salariés agents de maîtrise et cadres pourront, dans les 3 mois qui suivent le début de la prise de poste, intégrer le congé de mobilité prévu à l'article 2 du Chapitre 7.

Les mois travaillés au cours de cette mobilité interne seront déduits de la durée totale de la période de prise en charge au titre du congé de mobilité.

Personnel RQTH

Les salariés RQTH qui le souhaitent pourront, dans les 3 mois qui suivent le début de la prise de poste dans le cadre d'une mobilité interne, demander d'activer la clause d'adaptation, selon les modalités susvisées et en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle.

2. Dispositifs de formation mobilisables

La situation et le besoin du salarié seront identifiés lors du processus de mobilité interne. Les dispositifs déployés seront adaptés à la situation du salarié, des compétences dont il dispose et celles qu'il a besoin d'acquérir au regard du poste ciblé. Différents dispositifs synthétisés ci-dessous, dont la liste n'est *pas exhaustive*, seront mobilisables par les salariés en fonction de leurs besoins.

a. Période de Pro-A

La Pro-A vise à favoriser l'accès à des formations qualifiantes en alternance pour les salariés. Ces formations doivent permettre au salarié de changer de métier, de profession ou bien de bénéficier d'une promotion. Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit avoir un niveau de qualification inférieur à celui de la licence (Bac+3).

Financée par les OPCO, elle permet de combiner formation théorique et pratique au sein de l'entreprise.

b. Validation des acquis d'expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître officiellement son expérience professionnelle (ou bénévole) par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le demandeur doit justifier d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée. Le dossier est soumis à un jury qui décide de l'attribution totale ou partielle de la certification. Les démarches peuvent être financées par le CPF ou d'autres dispositifs.

c. Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est un compte individuel accessible à toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite. Il permet d'accumuler des droits à la formation tout au long de sa carrière. Ces droits sont crédités en euros.

Les salariés cumulent 500 € par an (800 € pour les moins qualifiés), avec un plafond de 5 000 €. Les formations doivent être éligibles au CPF (listées sur l'application www.moncompteformation.gouv.fr).

Les démarches s'effectuent en ligne via cette application, sans intermédiaire.

d. Formation d'adaptation

Les salariés ayant été repositionnés sur un poste en interne, à l'issue d'entretiens opérationnels et RH, pourront bénéficier d'une formation d'adaptation d'une durée maximale d'1 mois. Cette formation sera déterminée en amont par les opérationnels, selon le besoin de formation du collaborateur pour intégrer son nouveau poste. Cette formation sera intégralement financée par la Société.

e. Formation de reconversion

Les salariés ayant été repositionnés sur un poste à l'issue d'entretiens opérationnel et RH, nécessitant une formation de reconversion, devront s'engager à rester sur le poste pendant 6 mois minimum à compter de la fin de la formation.

La formation est co-financée par l'OPCO, le compte CPF du collaborateur et la Société.

f. Intégration de la Tech' Académie

❖ Candidater à la Tech' Académie

Le collaborateur souhaitant évoluer vers le poste de Technicien IAD peut suivre une formation de 12 mois pour obtenir un diplôme de la Tech' Académie.

La candidature devra être déposée a minima 3 semaines avant le début de la session visée, auprès du cabinet d'accompagnement, qui se rapprochera des RH.

L'intégration de la Tech Académie se fait après étude de la candidature du salarié et validation à l'issue notamment d'entretiens opérationnels et RH.

Après validation de la candidature, le salarié devra choisir un site d'accueil cible en cas de validation de formation (SAV / Base Technique) en concertation avec le métier ainsi qu'une Plateforme de livraison d'accueil en cas d'échec, de cessation anticipée de la formation ou de non-validation au poste.

❖ Clause de cessation anticipée de la formation au sein de la Tech' Académie

Dans les 3 premiers mois suivant le début de la formation, le salarié ou la Société peut mettre en œuvre une clause d'adaptation qui se traduira soit :

- par la réintégration du salarié sur le poste précédent mais sur un autre site y compris hors du bassin d'emploi. Ce périmètre de mobilité est défini avec le collaborateur, d'un commun accord, en amont de l'entrée en formation ;
- si le salarié, en exprime le souhait, par son intégration dans le congé mobilité, les premiers mois de formation étant alors déduits de la durée totale de la période de prise en charge au titre du congé de mobilité.

❖ Fin de formation au sein de la Tech' Académie

A l'issue de la validation de la formation, le salarié intègre le SAV ou la Base Technique déterminé en amont.

En cas d'échec à la formation ou de non-validation au poste, le salarié réintègre son poste précédent mais sur un autre site y compris en dehors du bassin d'emploi, conformément au périmètre de mobilité défini avec le collaborateur, d'un commun accord, en amont de l'entrée en formation.

g. Projet de transition professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans occupant un emploi à fort impact physique

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), permettant aux salariés souhaitant changer de métier, de bénéficier d'un financement de formations certifiantes, en lien avec leur projet professionnel. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de tout ou partie de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Il est rappelé que durant cette période de formation, le contrat de travail du salarié bénéficiaire est suspendu mais non rompu.

En lieu et place des dispositions d'aides financières prévues par l'Accord GEPP Groupe à l'article « Projet de Transition Professionnel PTP », dans le cadre du présent Accord, la Société octroie à hauteur de l'éventuel reste à charge la somme de :

- 3.000€ pour effectuer une formation d'adaptation ;
- 6.000€ pour effectuer une formation de reconversion.

A l'issue de la formation réalisée, si un poste correspondant au profil du salarié nouvellement formé était disponible, sa candidature serait traitée prioritairement. En cas d'absence de postes à pourvoir ou de refus de candidature, le salarié aura la possibilité d'entrer dans le congé de mobilité ou de solliciter une mobilité géographique à son précédent poste mais sur un autre site y compris hors du bassin d'emploi. Ce périmètre de mobilité est défini avec le collaborateur, d'un commun accord, en amont de l'entrée en formation. La période de prise en charge au titre du congé de mobilité est réduite de la durée de formation réalisée.

ARTICLE 3. AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT : « PACKAGE » MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Un « package » mobilité géographique sera attribué au salarié, sans catégorisation d'emploi, réalisant une mobilité géographique qui implique un changement de lieu de travail à une distance supérieure à 50 kilomètres de son lieu de travail actuel ou si le nouveau trajet domicile-lieu de travail est à plus de 2h de trajet+ aller/retour.

A cette occasion, et sur présentation des justificatifs, le salarié pourra bénéficier :

- de la prise en charge des frais de déménagement selon les modalités de l'Accord Groupe ;
- des mesures spécifiques et dédiées qui viennent se substituer à l'ensemble des autres dispositions prévues par l'accord Groupe :
 - Un « package » de 3.000 euros TTC pour permettre des aménagements du logement nécessaires au handicap d'un des membres de la famille (conjoint/enfant/collaborateur lui-même/parent) ;
 - Une indemnité d'accompagnement du conjoint : le ou la conjointe de plus de 50 ans étant dans l'obligation de démissionner de son poste pour suivre le collaborateur en mobilité, pourra prétendre à une indemnité de **2.000€** TTC sur présentation de justificatifs ;
 - La prise en charge d'un logement temporaire pour le collaborateur en recherche d'une location s'il s'agit :
 - d'un locataire qui recherche une location et qui n'a pas pu résilier son bail avant son déménagement : la prise en charge d'un loyer en cas de double loyer (le plus cher des deux) dans la limite de 2 mois et sous justificatif
 - d'un collaborateur qui a rendu sa location et recherche une location : la prise en charge d'un logement temporaire dans la limite de 2 mois pour les lieux de travail dans une zone tendue (parmi les 1.837 communes déterminées par décret 2023-22 du 25 août 2023 listant les communes dites en « zone tendue »). Les réservations devront être validées en amont par la Direction.
 - d'un propriétaire qui vend et recherche une location : prise en charge d'une mensualité en cas de double charge (le plus cher des deux et sous justificatif) dans la limite de 4 mois.
 - La prise en charge d'un logement temporaire du collaborateur en recherche d'un achat s'il s'agit :
 - d'un locataire qui recherche un bien à acheter : prise en charge d'un équivalent loyer en cas de double charge (le plus cher des deux et sous justificatif) dans la limite de 2 mois ;
 - d'un propriétaire qui vend et recherche un bien à acheter : prise en charge d'une mensualité en cas de double charge (le plus cher des deux et sous justificatif) dans la limite de 4 mois.

Le collaborateur qui souhaite rechercher un logement par lui-même bénéficiera, par ailleurs, de 2 jours d'absence rémunérés pour rechercher un logement ou 3 jours si le nouveau lieu de travail se situe à plus de 4h de temps de trajet par rapport à l'ancien lieu de travail.

L'ensemble de ces mesures seront non cumulatives avec les mesures prévues par l'Accord Groupe ayant le même objet.

Le remboursement sera réalisé selon les conditions et modalités en vigueur au sein de la politique du Groupe.

ARTICLE 4. MESURES DE COMMUNICATION POUR INCITER A LA MOBILITE INTERNE

Les Parties conviennent de la nécessité de donner de la visibilité au dispositif de mobilité interne et de mener des actions de communication afin de permettre aux salariés de se projeter positivement sur ce dispositif.

A ces fins, la Société mettra en œuvre les actions suivantes :

- un accompagnement personnalisé des salariés intégrant le dispositif de mobilité : le salarié intéressé bénéficiera d'un accompagnement personnalisé via le cabinet d'accompagnement, adapté à ses besoins ;
- des actions de communication pour rendre visible la mobilité interne (Article 2.1.b du présent chapitre).

ARTICLE 5. VIS MA VIE

Les Parties conviennent que le dispositif est applicable à toutes les catégories d'emploi concernées sur une durée de 2 à 5 jours, de début juin à fin novembre 2025.

L'ensemble des salariés concernés par le présent Accord peuvent prétendre à ce dispositif, sous réserve d'une validation par le cabinet d'accompagnement

ARTICLE 6. INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE SALAIRE

Un collaborateur souhaitant se repositionner sur un nouveau poste et pour lequel la rémunération mensuelle (salaire de base + variable) est inférieure à celle qu'il percevait au titre de son poste actuel se verra allouer une indemnité différentielle de salaire.

Cette indemnité différentielle de salaire, qui sera versée pendant 12 mois maximum, a pour objet de compenser temporairement le salarié qui connaît ainsi une diminution de sa rémunération.

Le montant de cette indemnité mensuelle différentielle est plafonné à :

- 200 € bruts maximum pour les EOT dans le cadre d'une mutation au poste de Technicien IAD
- 300 € bruts maximum pour les Agents de Maitrise et Cadre.

CHAPITRE 7. MOBILITE EXTERNE

ARTICLE 1. SALARIES ELIGIBLES

1. Condition d'ancienneté et de périmètre

Sont éligibles à une mobilité externe dans les conditions définies ci-après exclusivement les salariés qui occupent un poste impacté par le projet dont les plateformes et effectifs sont listés en Annexe 1.

2. Condition tenant au projet du salarié

Les Parties conviennent que sont éligibles au présent dispositif, les salariés détenteurs de l'un des projets professionnels externes suivants :

- Salarié ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- Salarié ayant un projet de parcours de formation d'adaptation ou reconversion de longue durée, à savoir de 300 heures minimum ;
- Salarié ayant un projet de recherche d'emploi ;
- Salarié ayant pour projet de liquider ses droits à la retraite dans un délai de 18 mois maximum.

ARTICLE 2. ACCOMPAGNEMENT POUR LA TRANSITION VERS UN NOUVEAU PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE

La Société accompagne le collaborateur dans l'élaboration et la concrétisation du projet externe qu'il a défini en lui offrant un accompagnement individualisé, via notamment un congé de mobilité.

L'accompagnement s'entend de la mise en place de mesures pour aider le salarié à **élaborer et concrétiser son projet professionnel**.

Au terme de cet accompagnement et le cas échéant, à l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est rompu, ce qui sera formalisé par le biais d'une convention individuelle de rupture entre l'Entreprise et le Salarié.

1. Adhésion au congé de mobilité

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail formalisée par la convention individuelle de rupture, le salarié peut adhérer à un congé de mobilité tel que défini à l'article L.1237-18 du code du travail.

Le congé de mobilité est mis en place pour sécuriser la transition professionnelle du salarié, afin de l'accompagner dans la préparation et la réalisation de son projet.

L'adhésion au congé de mobilité est volontaire. Elle implique que le salarié ait préalablement rempli l'ensemble des conditions et étapes requises pour intégrer le dispositif.

Le dossier de candidature est constitué par le salarié avec l'aide du cabinet d'accompagnement :

- Sa candidature est traitée dans les conditions fixées à l'article **4.1** du chapitre **3** du présent Accord ;
- Le délai d'instruction des candidatures est **d'un mois maximum** (pouvant être porté jusqu'à deux mois en cas de dossier complexe).

Le salarié pourra procéder au dépôt de sa candidature à compter du **15 juin 2025**.

2. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité, déterminée en fonction de l'âge du salarié est comprise entre 6 et 12 mois.

La date de départ en congé mobilité sera fixée d'un commun accord entre les Parties, dans le cadre de la convention individuelle de rupture, qui mentionnera la durée maximale du congé de mobilité.

En tout état de cause, le congé de mobilité devra démarrer, au plus tard, au :

- 31 décembre 2025 pour les postes dédiés à la plateforme d'Albi, Bourges, Chateauroux, Poitiers, Rodez, Cahors et Brest ;
- 31 mars 2026 pour les postes dédiés à la plateforme de Limoges ;
- 30 juin 2026 pour les postes dédiés à la plateforme de Portet sur Garonne ;
- 30 septembre 2026 pour les postes dédiés à la plateforme de La roche sur yon ;
- 31 décembre 2026 pour les postes dédiés à la plateforme de Troyes et de Bergerac.

3. Rémunération pendant le congé de mobilité

La rémunération des salariés sera prise en charge selon les modalités suivantes pendant le congé de mobilité :

Tranche âge	Pourcentage de rémunération	Durée maximale de mois indemnisés	Couverture de santé / prévoyance
18-39 ans	85%	6	100% / 12 mois max
40-49 ans		8	100% / 12 mois max
50-59 ans		10	100% / 12 mois max
60 ans et plus		12	100% / 12 mois max
Les salariés « parent isolé » ou RQTH		12	100% / 12 mois max

Dans le cadre des présentes, il faut entendre « rémunération moyenne des 12 mois » comme l'ensemble des éléments de rémunération ayant la nature de salaire versés au cours des douze mois précédent le départ en congé de mobilité (exclusion faite des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation).

En l'état de la réglementation, la rémunération versée pendant le congé de mobilité est soumise pour les 12 premiers mois du congé au même régime social que celui de l'allocation versée au bénéficiaire

du congé de reclassement : elle sera donc soumise à la CSG aux taux applicables à certains revenus de remplacement (6,20 %) ou au taux réduit en fonction du revenu fiscal et à la CRDS (au taux de 0,5 %).

Les rémunérations perçues pendant la durée du congé de mobilité seront assujetties à impôt sur le revenu.

Pour les salariés étant « parent isolé » au sens fiscal, le dernier avis d'imposition indiquant ce cas familial devra être présenté pour justifier de ce statut.

Pour les salariés ayant une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, le justificatif devra être à jour et fourni au Service Ressources Humaines.

4. Congés payés, RTT et ancienneté

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité pourront être pris à l'initiative du salarié avant le début de celui-ci ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée lors de l'établissement du solde de tout compte. L'indemnité versée à ce titre a la nature de salaire et est donc soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

En revanche, la période de dispense d'activité du congé de mobilité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours de repos (jours au titre de la réduction du temps de travail, etc.) pendant la durée du congé de mobilité et ne pourra prétendre à une quelconque indemnité compensatrice à ce titre.

De même, le salarié concerné ne peut acquérir de droits à ancienneté au titre cette période.

5. Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entreprise mais son contrat de travail sera suspendu. Celui-ci est dispensé d'activité et bénéficie ainsi d'une période de disponibilité totale pour préparer son projet.

Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations inhérentes à son statut de salarié dont l'obligation de loyauté.

Le salarié ayant intégré le dispositif de mobilité externe pour élaborer un nouveau projet professionnel aura notamment la possibilité, s'il le souhaite, de réaliser des périodes de travail en dehors de la société afin de préparer sa transition professionnelle, dans les conditions définies à l'article **2-8** du présent chapitre

6. Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé de mobilité, les Parties prennent des engagements réciproques, également formalisés dans la convention individuelle de rupture.

- **Engagements du salarié dans le cadre du congé de mobilité :**
 - Mise en œuvre de nouveau projet professionnel, qui a été validé dans le cadre du processus défini par le présent accord ;
 - Suivi des actions d'accompagnement déployées par l'entreprise et le cabinet d'accompagnement ;
 - Information du cabinet d'accompagnement par mail (à l'adresse mail générique transmise aux salariés) ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et transmission des pièces justificatives afférentes ;
 - Absence d'inscription comme demandeur d'emploi auprès de France travail pendant le congé de mobilité et absence de versement des allocations afférentes.
- **Engagements de la société dans le cadre du congé de mobilité :**
 - Accompagnement à la construction et finalisation du projet du salarié par le biais du cabinet d'accompagnement ;
 - Prise en charge des mesures financières d'accompagnement selon les modalités définies au présent chapitre ;
 - Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité comme définie ci-dessus.

En cas de non-respect des engagements mentionnés ci-avant, le salarié s'expose à la rupture définitive et anticipée de son congé de mobilité, qui ne saurait intervenir avant une mise en demeure de l'Entreprise demandant au salarié de respecter ses engagements.

En l'absence de suite donnée à la mise en demeure dans un délai de 8 jours ouvrables, l'Entreprise notifiera la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

7. Rupture du congé de mobilité

Le congé de mobilité ainsi défini cesse :

- Automatiquement, au terme initialement défini par la convention individuelle de rupture ;
- Ou de façon anticipée (entrant ainsi la cessation du versement de l'indemnisation par l'employeur et la rupture effective et immédiate du contrat de travail) dans les cas suivants :
 - en cas de non-respect des engagements du salarié tels que définis à l'article **2.6** du présent chapitre sur avis du consultant référent ;
 - en cas d'embauche définitive du salarié à l'extérieur de l'entreprise (sauf cas de suspension prévu à l'article **2.8** du présent chapitre) ;
 - à la demande du salarié créateur ou repreneur d'entreprise, sur avis du consultant référent.

8. Période de travail pendant le congé de mobilité

Le salarié ayant intégré le dispositif de mobilité externe pour élaborer un nouveau projet professionnel pourra effectuer des périodes de travail à l'extérieur de la Société pendant le congé de mobilité afin de faciliter son retour à l'emploi et sa transition professionnelle.

Pendant les périodes de travail, le congé de mobilité est suspendu. En revanche, la durée du congé de mobilité étant une période préfixe, elle n'est pas suspendue pendant la période de travail à l'extérieur de l'entreprise et ne fait par conséquent l'objet daucun report.

Les périodes de travail peuvent être réalisées à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre d'une mission temporaire ou d'un CDD de courte durée pour le salarié ayant un projet de reconversion professionnelle. Il pourra également être mobilisé en cas d'embauche dans le cadre d'un CDI pour s'assurer de la validation de la période d'essai. Le présent dispositif ne pourra être mobilisé qu'une seule fois.

Pendant la période d'emploi, l'indemnisation versée au titre du congé de mobilité est suspendue.

9. Indemnité de rupture du contrat de travail

L'indemnité de rupture versée dans ce cadre correspond à **l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL)** ou **l'indemnité légale de licenciement** si elle est plus favorable.

Les indemnités afférentes, prévues dans le cadre du présent accord, seront versées selon leurs propres modalités au salarié dans le cadre du solde de tout compte.

10. Régime des frais de santé et prévoyance

- Régime frais de santé

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié demeure affilié au régime collectif et obligatoire de frais de santé de l'entreprise, aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs.

- Régime prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié demeure affilié au régime collectif et obligatoire de prévoyance de l'entreprise (garanties décès, incapacité, invalidité), aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs.

11. Epargne salariale

Le salarié en congé mobilité est éligible à la Participation légale et de l'Intéressement selon les dispositions prévues par les accords collectifs applicables dans la Société.

12. Retraite

La rémunération versée au salarié pendant le congé de mobilité est soumise, dans la limite des douze premiers mois, au même régime de cotisations et de contributions sociales que celui de l'allocation de congé de reclassement. Elle est donc exonérée des cotisations et de contributions sociales dues sur les salaires au maximum pendant les douze premiers mois du congé.

La rémunération versée pendant le congé de mobilité permet la validation, pour la retraite, de périodes assimilées à des périodes d'assurance dans la limite de douze mois

13. Prime de retour rapide à l'emploi

Afin d'inciter le retour rapide à l'emploi, une prime de retour rapide à l'emploi pourra être attribuée aux salariés concernés par le présent Accord, selon les 3 cas ci-dessous :

Cas	Conditions	Prime versée
1- Souhait de ne pas entrer dans le congé de mobilité, pour un projet professionnel <u>sans souhait d'accompagnement</u>	Valider son projet avec le cabinet d'accompagnement et départ irréversible avant le 1 ^{er} septembre 2025	Versement en 1 fois sous forme de prime brut de 40% du total de l'allocation congé de mobilité
2- Entrée dans le congé de mobilité et sortie définitive entre le 1er juin et le 30 septembre 2025 après concrétisation d'un projet professionnel	Valider son projet avec le cabinet d'accompagnement et départ irréversible du congé de mobilité	Versement en 1 fois sous forme de prime brute de 50% du restant des indemnités de congé de mobilité
3- Entrée dans le congé de mobilité et sortie définitive entre le 1er octobre 2025 et 28 février 2026 après concrétisation d'un projet professionnel.	Valider son projet avec le cabinet d'accompagnement et départ irréversible du congé de mobilité	Versement en 1 fois sous forme de prime brute de 40% du restant des indemnités de congé de mobilité

Le bénéfice de la prime de retour rapide à l'emploi est conditionné à une sortie définitive du congé de mobilité, et selon les dispositions ci-dessus.

La sortie définitive du congé de mobilité sera caractérisée :

- soit par l'engagement du collaborateur de ne pas réintégrer le congé de mobilité ;
- soit par une suspension du congé de mobilité n'ayant pas donné lieu à une réintégration au sein du congé de mobilité

Pour le cas 1, seule la validation du projet professionnel par le cabinet d'accompagnement avant la date mentionnée et le départ irréversible ouvrent droit à la dite prime.

Pour le cas 2 , la sortie définitive du congé de mobilité doit se faire entre le 1^{er} juin et le 30 septembre 2025 pour ouvrir droit à la dite prime.

Pour le cas 3, la sortie définitive du congé de mobilité doit se faire entre le 1er octobre 2025 et 28 février 2026 pour ouvrir droit à la dite prime.

14. Indemnité supra-légale

Une indemnité supra-légale forfaitaire pourra être allouée selon les conditions suivantes :

Ancienneté	Montant brut	Montant brut (Bonus de 50% en cas d'entrée dans le congé mobilité ou de projet validé par le cabinet avant le 1 ^{er} décembre 2025), soit :
< OU = 10 ans	1 000 €	1 500 €
>10 - 20 ans	2 500 €	3 750 €
> 20 ans	5 000 €	7500 €

Un bonus de 50% du montant de l'indemnité supra-légale sera octroyé aux salariés en cas d'entrée dans le congé mobilité ou ayant validé un projet professionnel auprès du cabinet d'accompagnement, avant le 1^{er} décembre 2025.

Le cabinet d'accompagnement communiquera aux RH les projets validés permettant de déclencher le bénéfice du bonus de l'indemnité supra légale.

Cette indemnité sera versée dans le cadre du Solde de tout compte.

Afin de ne pas léser les collaborateurs éligibles au bonus de 50% susvisés, ces derniers bénéficieront de la prime de fin d'année au titre de 2025, au prorata de leur temps de présence au cours de la période de référence et selon les conditions de calcul définies pour cette prime et ce sans condition de présence à la date habituelle de versement.

15. Les autres mesures incitatives et d'accompagnement

Afin d'accompagner les salariés dans la concrétisation de leur projet professionnel, les Parties conviennent d'attribuer des aides de départ complémentaires selon le projet concerné.

a. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Le cabinet d'accompagnement aidera les salariés dans leur démarche de création ou de reprise d'entreprise, et notamment dans les éventuelles démarches nécessaires pour obtenir des aides et exonérations dont ils pourraient bénéficier.

Par ailleurs, la Société versera une indemnité d'aide à la création ou reprise d'entreprise d'un montant pouvant atteindre **12.000€ TTC** composé des éléments suivants, non systématiquement cumulatifs : 10.000€ TTC au titre d'aide à la création ou reprise d'entreprise, 1.000€ au titre d'une aide à l'embauche, 1.000€ au titre d'une formation de création ou reprise d'entreprise.

Cette indemnité pourra atteindre **15.000€ TTC** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés disposant d'une RQTH, composé des éléments suivants, non systématiquement cumulatifs : 10.000€ TTC au titre d'aide à la création ou reprise d'entreprise, 3.000€ au titre d'une aide à l'embauche, 2.000€ au titre d'une formation de création ou reprise d'entreprise.

Ces aides seront versées à chaque étape de validation du projet par le cabinet d'accompagnement et devront être sollicitées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la date de fin du congé mobilité.

Afin de pouvoir bénéficier de cette indemnité de création / reprise d'entreprise, le salarié devra fournir tout document démontrant la création/reprise de l'entreprise : demande d'immatriculation, inscription au registre du commerce ou des métiers, extrait Kbis, et éventuels autres justificatifs qui seraient demandés par le cabinet d'accompagnement.

b. Aide à la formation et/ou reconversion

Ce projet est l'occasion pour les salariés d'acquérir de nouvelles qualifications, de consolider leurs compétences par le biais d'une formation adaptée ou encore d'envisager une reconversion professionnelle. Le cabinet d'accompagnement aidera les salariés dans leur choix de formation et/ou de reconversion.

Par ailleurs, la Société versera une aide à la formation d'un montant forfaitaire de **3.000€ TTC**.

Cette aide sera de **3.500€ TTC** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés disposant d'une RQTH.

Si le salarié s'engage dans une formation qualifiante, cette aide est portée à **5.000€ TTC**. Elle est de **6.000€ TTC** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés disposant d'une RQTH.

La prise en charge du coût de la formation sera effectuée directement par la Société auprès de l'organisme de formation retenu.

ARTICLE 3. LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

La Cessation Anticipée d'Activité (CAA) est un dispositif de fin de carrière permettant à un salarié d'être dispensé de son activité avant le début de sa retraite.

Le salarié qui a décidé volontairement de profiter d'une cessation anticipée d'activité se verra verser un revenu mensuel de cessation d'activité à hauteur de 80% de la rémunération brute de référence.

Peuvent bénéficier de ce dispositif, les salariés étant à maximum 18 mois de la retraite à la date du début du dispositif.

Les CP, JNT/RTT doivent être soldés avant le début de la CAA. Les salariés éligibles auront la possibilité de solder leurs jours de CET en complément.

Pendant la période de cessation d'activité, les salariés en CAA continuent de bénéficier de l'intéressement et de la participation sur la base du revenu de cessation d'activité, selon les dispositions prévues par les accords collectifs applicables dans la Société.

Les salariés en CAA continuent également de bénéficier de la mutuelle frais soins de santé et de la prévoyance.

Ces salariés seront également éligibles à l'indemnité supra-légale dans les conditions propres à ce dispositif. La prime de retour rapide à l'emploi n'étant pas compatible avec le dispositif CAA.

TITRE 4. MODALITES D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

CHAPITRE 8. INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La Société a initié un processus d'information / consultation du CSE sur le projet de redéploiement des plateformes à compter du 20 mars 2025.

CHAPITRE 9. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2025 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Nonobstant ce qui précède, certains dispositifs dont la durée de validité excède de manière expresse celle du présent accord, continueront de produire leurs effets au-delà de cette date.

ARTICLE 2. REVISION ET DENONCIATION

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé par voie d'avenant. La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires ou adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision indique le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord auquel il se rapporte dont la révision est demandée resteront applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des Parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les Parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis

pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 3. SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'accord sera réalisé tous les 6 mois, tout au long de la durée de l'accord, auprès du CSE.

ARTICLE 4. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, l'accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales.

Cet accord fera l'objet d'une publicité auprès des salariés de la Société par le biais de l'intranet.

Il sera déposé, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

Ce dépôt sera accompagné des pièces listées aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

Fait à Nantes, le 21 mai 2025

Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, madame Léa JUILLIEN ;

Signé par :

Léa JUILLIEN

F2E2BDC145BE4E4...

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes au niveau de l'U.E.S. susvisée,

La C.A.T., représentée par Monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central conventionnel ;

Signé par :

Iannis BEAUBOIS

79AE6109D641423...

La C.F.D.T., représentée par Monsieur Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel;



La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel ;

Paraphe


La C.F.T.C., représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPOT, Délégué syndical central conventionnel;

Signé par :
Jean Michel PHILIPOT
2482E4F0CAC642A...

La C.G.T., représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

Le S.L., représenté par Monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central conventionnel ;

Signé par :
Marc DIOLOGEANT
AF77660981BC489...

Paraphe
VM

Paraphe
IB

Signé par :
LH
2304B9A34F2148B...

Paraphe
JMP

Paraphe
MD

Paraphe
W

ANNEXE 1 – LISTE DES PLATEFORMES ET EFFECTIFS CONCERNES

Plateformes logistiques	Date envisagée de fermeture	EMPLOYÉ OUVRIER TECHNICIEN	AGENT DE MAITRISE	CADRE	Total
DARTY ALBI	31/12/2025	5			5
DARTY BOURGES	31/12/2025	4	1		5
DARTY CHATEAUROUX	31/12/2025	2	1		3
DARTY POITIERS	31/12/2025	5		1	6
DARTY RODEZ	31/12/2025	1			1
PLATEFORME CAHORS	31/12/2025	4	1		5
PLATEFORME BREST	31/12/2025	4	2		6
PLATEFORME LIMOGES	31/03/2026	7	1		8
DARTY PORTET	30/06/2026	5	1		6
PLATEFORME LA ROCHE SUR YON	30/09/2026	6	2		8
DARTY TROYES	31/12/2026	2	1		3
PLATEFORME BERGERAC	31/12/2026	3	1		4
Total général		48	11	1	60

ANNEXE 2 – LES INDISPENSABLES DU METIER PAR NIVEAU ECHELON

La Direction a présenté, à titre informatif, les indispensables du métier pour chacun des niveaux échelons, repris ci-dessous.

La Direction entend préciser que les éléments et actions contenus dans chaque niveau s'entendent de manière cumulative avec le niveau précédent. Le passage au niveau échelon supérieur est conditionné par la maîtrise de la totalité des éléments et actions du niveau occupé.

Aide chauffeur livreur N/E 1.2

Chauffeur livreur N/E 2.1

Chauffeur livreur installateur débutant N/E 2.2

Chauffeur livreur installateur maitrisant N/E 2.3

Chauffeur livreur installateur confirmé N/E 3.1

Chauffeur livreur installateur expert N/E 3.2

Gestion de la livraison et des produits

- Prend connaissance des livraisons et de l'ordre de celles-ci à l'aide de l'application
- Manutentionne les produits
- Charge et arrime selon le process souhaité les produits dans le camion
- Respecte le process de reprise et rangement des produits usagés
- Respecte la procédure de tri des déchets
- S'assure de l'état des produits, de leurs arrimages dans le camion et de la connexion aux outils avant départ
- Connait tous les produits électroménagers courants et effectue la démonstration du produit
- Propose la vente de produits / services nécessaires à la finalisation de la mise en service
- Effectue le rendu de compte

Matériel et outils

- Utilise l'ensemble des moyens mis à sa disposition (téléphone, outils, etc.) selon les process en vigueur
- Conduit et utilise avec précaution un véhicule de livraison, en respectant les règles de sécurité et le code de la route, sous la responsabilité d'un chauffeur-Livreur (**ou en autonomie**)
- Veille à maintenir l'ensemble des matériaux et outils mis à sa disposition en bon état de fonctionnement
- Utilise l'ensemble des équipements de protection nécessaires, mis à la disposition des collaborateurs, à la santé et à la sécurité au travail (chaussures de sécurité, gants etc.)
- Alerte son manager en cas d'outils ou matériaux défectueux

Mise en service et Installation

- Apprend à installer les produits livrés et à réaliser la mise en service chez le client sous la responsabilité d'un chauffeur livreur
- Est capable de mettre en service les produits et de donner aux clients des explications détaillées des fonctionnalités avancées des appareils
- **Possède des connaissances dans l'exécution d'installations dites simples (installations produits encastrables, montages petites infrastructures, ajustements techniques etc.)**
- **Maitrise des installations dites simples et possèdes des connaissances dans des installations plus complexes (TV murale, réfrigérateur intégré etc.)**
- **Maitrise des installations plus complexes (TV murale, réfrigérateur intégré etc.)**
- Réalise avec succès des installations particulièrement complexes (équipement de cuisine tels que tables de cuisson avec hottes, équipement audiovisuel complexe, multiproduits etc.)

Sens du service et satisfaction client

- Respecte le Contrat de Confiance et les engagements de l'entreprise vis-à-vis des clients
- Connait les process de base du métier (communication client, process de livraison) pour satisfaire les clients de sa tournée en toute sécurité
- Est capable de repérer des imprévus mineurs lors des tournées et de proposer des ajustements simples dans un souci de satisfaction client
- Est capable de concevoir et réaliser des solutions à des problèmes techniques ou logistiques durant la tournée
- Est capable de prendre d'initiatives au sens large visant à améliorer le service et l'expérience client

Sens du résultat

- A connaissance des indicateurs de performance attendus et tend à les atteindre
- Informe son responsable en cas de problème rencontré en tournée ou sur la plateforme
- Challenge ses performances par rapport aux résultats demandés
- Propose des adaptations à sa hiérarchie en cas de problème rencontré
- Trouve des solutions en cas de problème et les communique à sa hiérarchie
- Sait résoudre des problèmes de façon autonome
- Possède les compétences pour remplacer son supérieur le cas échéant
- Sait résoudre des problèmes plus complexes en autonomie

Développement et partage du savoir

- Est informé(e) et respecte le règlement intérieur ainsi que les procédures préétablies des règles d'Hygiène et de Sécurité de la plateforme de livraison
- Doit recevoir les formations obligatoires (telles que gaz, habilitation électrique etc.)
- Doit avoir reçu les formations obligatoires (telles que gaz, habilitation électrique etc.)
- Connaît l'ensemble des process existants sur la plateforme & en livraison
- Connaît l'ensemble des process existants en installation
- Maîtrise l'ensemble des process existants
- Propose des améliorations sur les process existants
- Est capable de former et d'accompagner les nouveaux arrivants dans leurs missions