

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017 DE L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST

Préambule	3
Article I - Champ d'application.....	3
Article II - Durée de l'accord	3
Article III – Objet de l'accord	3
Article IV –Intéressement.....	6
<i>Article 4-1 – Supplément d'intéressement.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 4-2 – Proposition d'accord d'intéressement</i>	<i>6</i>
Article V – Salaires et emploi.....	6
<i>Article 5-1 – Augmentations grille EOT</i>	<i>6</i>
<i>Article 5-2 – Augmentations EOT hors grilles.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 5-3 – Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Grand Ouest</i>	<i>7</i>
<i>Article 5-4 – Vérification des classifications des EOT</i>	<i>7</i>
<i>Article 5-5 – Gratifications servies à l'occasion de la médaille du travail</i>	<i>7</i>
Article VI – Titres restaurant	8
Article VII – Compte Epargne Temps	8
Article VIII – Passage à temps partiel dans le cadre du contrat de génération.....	9
Article IX – Dispositif de stage de rattrapage de points du permis de conduire pour les collaborateurs utilisant un véhicule de société ou de fonction	9
Article X – Validation des acquis de l'expérience.....	10
Article XI – Droit à la déconnexion.....	11
Article XII – Rémunération des récupérations des dimanches travaillés pour les vendeurs	12
Article XIII – Congés pour évènements familiaux.....	13
Article XIV – Issue de la négociation annuelle obligatoire 2017	13
Article XV – Date d'application de l'accord.....	13
Article XVI – Dépôt et publicité de l'accord	14

Entre les soussignés

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 monsieur Pierre DAVID

Ci-après dénommées « DARTY GRAND OUEST »

D'une part,

Et

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

La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérald ROSIEK, Délégué syndical central ;

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

La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central;

La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

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

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Les délégations syndicales et la Direction générale de l'entreprise se sont rencontrées à l'initiative de cette dernière dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenu les 16 mai, 21, 26 et 30 juin 2017.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues de concrétiser leur accord selon les dispositions suivantes.

L'ensemble des nouveaux avantages et normes supplémentaires qu'institue le présent accord, constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

La comparaison entre le présent accord et les avantages de la convention collective nationale de la profession se fera, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

Article I - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux collaborateurs de l'ensemble des sites de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Article II - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article III – Objet de l'accord

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

D'autres thèmes de négociation obligatoires ou facultatifs ont également été abordés et/ou ont fait l'objet de mesures distinctes :

- Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

Les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, visé à l'article L. 2323-57 du code du travail, fourni aux représentants du personnel permettent de faire les constats suivants :

- Les salaires des hommes et des femmes dans la catégorie EOT sont très proches et ceci quelle que soit la filière (PDV, SAV, vendeur).
- Les femmes ayant les statuts A.M PDV perçoivent un salaire très légèrement supérieur à celui de leurs homologues masculins
- Les femmes Cadre du siège perçoivent des salaires substantiellement inférieurs aux hommes en raison d'un Comité de direction exclusivement masculin et disposant d'une ancienneté moyenne très supérieure à celle des cadres féminins.
- **Égalité professionnelle et temps partiel**

En s'appuyant toujours sur le bilan de la situation comparée hommes / femmes, les parties constatent une sous-représentation de la population féminine au sein de l'encadrement magasin. Aussi, la Direction s'engage à poursuivre la féminisation des postes d'encadrement notamment en magasin et à maintenir la dynamique de féminisation en SAV et Logistique.

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu le 25 juin 2015. Cet accord a pour objet de définir le plan d'actions visant à satisfaire l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Les mesures portent sur l'embauche, la formation et la promotion professionnelle. Une renégociation de cet accord triennal devra intervenir en 2018.

Le nombre de salariés employés à temps partiel dans l'entreprise en 2016 était de 478 salariés dont 204 salariés contrats étudiants à temps partiel annualisé et 38 salariés à temps partiel mixtes A2I-Darty Ouest (ces 2 catégories représentant près de 50.63% des salariés à temps partiel).

En dehors de ces deux populations (étudiants et A2I), il reste uniquement 198 salariés à temps partiel soit 6.51% de l'effectif total de l'UES.

Cela a été obtenu grâce à :

- ✓ à une volonté affichée, notamment manifestée lors de l'accord 2005 sur l'accord d'aménagement du temps de travail, de n'embaucher que des contrats à temps partiel choisis ;
- ✓ à l'embauche depuis plusieurs années de salariés parallèlement étudiants ce qui favorise, autant que possible, les contrats à temps complet pour les autres salariés grâce à la flexibilité de la modulation ;
- ✓ au cumul d'un contrat de travail à temps partiel DARTY DGO et DARTY DO A2I permettant pour le salarié d'être titulaire d'un travail à temps complet.

- **Travailleurs handicapés**

Depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en œuvre diverses mesures (prise en charge de la part salariale de la mutuelle) ou actions à destination des recruteurs internes (DDM, DSAV, ...) pour améliorer l'accueil des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Les éléments transmis aux représentants du personnel sur l'obligation d'emploi de cette catégorie de salariés laissent apparaître une légère diminution de la contribution principalement due à la baisse de l'effectif assujetti.

	2016	2015	2014
Contribution (€)	115 627	171 680	148 039
Effectif moyen assujetti	2490	2705	2510
Effectif moyen total	2948	2987	3154
Ratio assujetti	62.60	63.47	58.98
Ratio total	39.22	57.48	46.94

- **Épargne salariale**

Au titre de l'exercice clos, les salariés de l'UES Darty Grand Ouest étaient couverts par un accord d'intéressement courant jusqu'au 30 avril 2017. Outre cet accord d'intéressement, les salariés de l'UES Darty Grand Ouest bénéficient :

- d'un accord de participation avec une formule de calcul supra légale ;
- d'un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- d'un PERCO-I bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise de 20 % pour tout déversement du compte épargne temps dans ce PERCO-I ;
- d'un compte épargne temps ;
- de compléments d'intéressement et de participation

Des dispositions spécifiques à l'épargne salariale sont prévues au présent accord.

- **Emploi des jeunes et des seniors**

Un nouvel accord sur le contrat de génération a été signé le 29 novembre 2016.

- **Accord relatif à l'organisation & au fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

Cet accord qui traite notamment du déroulement de carrière et de l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales a été révisé le 27 février 2014 dans le cadre d'un accord de substitution.

- **Evaluation des risques psychosociaux**

Un accord de méthode a été signé entre les partenaires sociaux en ce qui concerne l'évaluation des risques psychosociaux le 25 février 2010.

Le 24 novembre 2011, un plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux a été mis en place, unilatéralement, au sein de l'UES.

- **Compte personnel de formation**

Les parties au présent accord conviennent que le contexte économique et l'actualité sociale de l'entreprise les amènent à privilégier des améliorations autres que l'abondement du compte de personnel de formation.

Article IV – Intéressement

Article 4-1 – Supplément d'intéressement

L'entreprise – à travers son responsable – s'engage à verser un supplément de réserve d'intéressement d'un montant de 200 000 € au titre de l'exercice clos (mai 2016 – avril 2017) après information consultation du Comité d'entreprise de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Les modalités de répartition du supplément d'intéressement s'opèreront selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement qui était applicable à l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Eu égard à la masse salariale des ayants-droits, ce complément représentera un complément de revenu (avant prélèvement CSG et CRDS) de 0,27% de la rémunération annuelle **brute** de chaque bénéficiaire.

Il porte à 5 188 059 millions d'euros les sommes versées au titre de l'épargne salariale tout dispositif confondus pour l'exercice échu : soit 7.12% de la rémunération annuelle brute de chaque bénéficiaire, en évolution de 21%.

Article 4-2 – Proposition d'accord d'intéressement

La direction s'engage à proposer aux partenaires sociaux avant la fin du 1^{er} trimestre 2018 un accord d'intéressement au titre des exercices courant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Article V – Salaires et emploi

Il est précisé qu'en dehors de toute augmentation, le « *glissement vieillissement technicité* » (GVT) entraînera une augmentation automatique de la masse salariale de l'entreprise estimée à +0.6%.

Par ailleurs, à fin mai 2017 l'inflation est de 0.8% par rapport à mai 2016.

Il est convenu que les dispositions suivantes seront appliquées :

Article 5-1 – Augmentations grille EOT

Au 1^{er} juillet 2017, la grille des rémunérations de l'UES Darty Grand Ouest sera revalorisée de **1%**, sauf pour les vendeurs qui bénéficient des dispositions de l'article XII.

Article 5-2 – Augmentations EOT hors grilles

Au 1^{er} juillet 2017, le salaire de base des salariés « hors grille » sera revalorisé de **10 €**, sauf pour les vendeurs, qui bénéficient des dispositions de l'article XII.

Article 5-3 – Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Grand Ouest

Il ne sera appliqué aucune augmentation collective sous réserve du respect des minima conventionnels.

Les rémunérations des salaires de base des encadrants (Cadres et Agents de maîtrise) font exclusivement l'objet de mesures individuelles d'augmentation- sous réserve du respect du salaire minimum conventionnel - dont le niveau global a été fixé à **1%** au total.

Article 5-4 – Vérification des classifications des EOT

La direction s'engage à ce que chaque responsable regarde individuellement le positionnement des salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus et qui auraient bénéficié uniquement du passage automatique après un an d'ancienneté.

Article 5-5 – Gratifications servies à l'occasion de la médaille du travail

L'accord de substitution de l'UES DARTY GRAND OUEST signé le 13 mai 2014 indiquait :

Sur production dans les 6 mois de la remise du diplôme qui rappelle les services pour lesquels ils sont récompensés, les récipiendaires :

- *de la médaille d'honneur du travail **d'argent** qui totalisent 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;*
 - *de la médaille d'honneur du travail de **vermeil** qui totalisent 30 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;*
 - *de la médaille d'honneur du travail **grand Or** qui totalisent 40 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;*
- bénéficient d'un bon d'achat de 500€ à faire valoir dans les établissements de l'UES DARTY GRAND OUEST.*

A compter, du 1^{er} juillet 2017, tout collaborateur souhaitant bénéficier d'une gratification dans le cadre de la médaille doit accompagner sa demande d'un diplôme daté de moins d'un an.

Article VI – Titres restaurant

A effet du 1^{er} septembre 2017, la valeur faciale du titre restaurant est portée à 7,40 € dans l'UES Darty Grand Ouest.

Le financement des titres restaurant sera réparti à concurrence de 4,44 € (60%) pour l'entreprise et 2,96 € (40%) pour le salarié par journée de travail comprenant une pause déjeuner.

En conséquence, le salarié dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas ne peut prétendre aux titres-restaurant.

Il en est ainsi pour les salariés qui terminent leur travail quotidien en fin de matinée ou qui le commencent en début d'après-midi, et qui ont donc la possibilité de prendre leur repas après la fin de leur journée de travail ou avant le commencement de cette journée.

Les salariés à temps partiel ont droit aux titres-restaurant si l'heure du déjeuner est comprise dans leur horaire de travail.

La même contribution employeur de 4,44 € limitée à 60% du coût du repas servi aux salariés de l'U.E.S. DARTY Grand Ouest sera appliquée, à la même date, pour les salariés ayant accès à un restaurant d'entreprise.

Les deux contributions sont exclusives l'une de l'autre. La participation à un restaurant d'entreprise concrétisée par un accord de fourniture de repas dans un cadre de restauration collective est privilégiée par rapport à la fourniture de titres restaurant.

L'octroi de titres-restaurant n'est pas cumulable avec le remboursement de repas pris à l'extérieur ou la prise en charge directe du repas par l'entreprise (invitation, plateaux-repas).

Article VII – Compte Epargne Temps

Il est rappelé que pour les salariés agents de maîtrise ou cadres, le C.E.T. peut être alimenté par :

- des jours de congés payés acquis au cours de l'année précédente et non utilisés au 31 mai de chaque année, dans la limite de cinq jours de congés maxi ;
- des jours de congés supplémentaires pour ancienneté ;
- et/ou des jours de JRTT/JNT acquis au cours de l'année et non utilisés au 31 mai de chaque année.

Et ce, à compter de l'exercice en cours,

- dans la limite de 11 jours ouvrés par an pour les salariés agents de maîtrise ou cadres de moins de 50 ans ;
- dans la limite de 13 jours ouvrés par an pour les salariés agents de maîtrise ou cadres de 50 ans et plus.

Article VIII – Passage à temps partiel dans le cadre du contrat de génération

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord portant sur les contrats de génération signé le 29 novembre 2016, tout salarié E.O.T ou Agent de Maîtrise âgé d'au moins 55 ans peut faire une demande de passage à temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps . En cas d'acceptation par l'employeur, l'entreprise s'engage à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein les cotisations patronales retraite, prévoyance et sécurité sociale vieillesse, si le salarié opte pour ce dispositif en cotisant également sur une base de temps plein.

A compter du 1^{er} juillet 2017, les salariés ayant 15 ans d'ancienneté et plus se voyant accorder le bénéfice de ce dispositif conserveront leur prime d'ancienneté calculée sur la base d'un temps plein.

Article IX – Dispositif de stage de rattrapage de points du permis de conduire pour les collaborateurs utilisant un véhicule de société ou de fonction

L'entreprise réaffirme sa volonté de rester une entreprise citoyenne n'encourageant en rien la violation des dispositions du code de la route par la prise en charge financière totale de Stage de rattrapage des points de permis de conduire.

Cette mesure concerne, tous les collaborateurs en CDI itinérants qui possèdent un nombre inférieur ou égal à 8 points sur leur permis de conduire, ayant une ancienneté d'au moins un an.

Une seule demande par an et par collaborateur sera prise en charge financièrement en intégralité par l'entreprise.

Le centre agréé et le lieu de formation sera choisi par l'entreprise.

La ou les journées d'absences lors du stage de rattrapage des points de permis de conduire ne seront pas considérées comme du temps de travail, le collaborateur concerné devra poser des CP ou RTT ou autres...

Les collaborateurs souhaitant effectuer un stage de récupération de points devront :

- adresser une demande écrite à leur responsable hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines ;
- joindre à cette demande écrite une attestation préfectorale justifiant du nombre de point restant sur le permis de conduire. Ce document est accessible sur internet après avoir obtenu un mot de passe délivré par la préfecture de son domicile ;
- justifier les infractions commises par mention sur les documents préfectoraux, soit en remplissant une attestation sur l'honneur certifiant que la perte de points n'est pas liée à une conduite en état d'alcoolémie, ou de substances illicites, à un refus de se soumettre aux contrôles d'alcoolémie, à un homicide ou blessures involontaires avec ITT de plus de 3 mois, à un excès de vitesse supérieur à 30 km/h, à une marche arrière sur autoroute, à une circulation en sens interdit ou à l'utilisation du téléphone portable au volant.

10 VIK
GR

21

Il est entendu que toute fausse déclaration est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires dans le cadre de l'application du règlement intérieur et justifiera la non prise en charge et/ou le remboursement du stage payé par l'entreprise.

Article X – Validation des acquis de l'expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle.

Sans faire obstacle aux droits des salariés d'accéder aux dispositions de la Validation des Acquis de l'Expérience tels que définis par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, d'une part, et du Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience, d'autre part, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent améliorer le dispositif en développant et accompagnant l'expérience des Validations des Acquis et de l'Expérience qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle.

Pour ce faire, une campagne d'information est lancée à partir de juin 2017 afin de faire connaître le dispositif mis en place. La campagne d'information se fera via le RSE et par voie d'affichage dans les différents sites de l'entreprise. Les candidats pourront retrouver sur le RSE une notice d'information et un dossier de candidature. Les dossiers seront à retourner au plus tard le 5 septembre 2017 pour une réponse de recevabilité de la part du jury Darty le 19 septembre 2017.

Les titres visés sont :

- Bac pro commerce
- Bac pro ARCU/Service

Les populations visées sont :

- Vendeurs
- Conseillers pôles services
- Chargé(e)s de clientèle
- Employé(e) s administratif services

Ainsi, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants, l'entreprise met en place de façon unilatérale plusieurs mesures d'accompagnement.

- Mise en place d'un partenariat avec le CPro Stephenson qui organisera 3 ateliers afin d'accompagner les candidats tout au long du parcours jusqu'à la présentation devant le jury.

Ces ateliers porteront notamment sur :

- Choisir et décrire des activités professionnelles en rapport avec le diplôme choisi.
- Structurer et analyser vos acquis.
- Obtenir des conseils méthodologiques
- Valoriser votre expérience.
- Prendre du recul par rapport à votre activité professionnelle.

- Mise en place d'un suivi en e.learning pendant toute la durée d'accompagnement.
- La prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre aux trois ateliers et à la journée de présentation devant le jury.
- Le maintien des salaires (fixe et variable) pour ces journées d'atelier et de présentation.
- Permettre, aux candidats qui en expriment le besoin, de suivre une formation à la rédaction.
- Mettre à disposition, pour les candidats qui en expriment le besoin, du matériel informatique et les logiciels nécessaires à la rédaction du document de présentation.

Article XI – Droit à la déconnexion

En 2018, des mesures de régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail seront adoptées par la voie de la négociation collective, ou à défaut d'accord, par voie unilatérale, au niveau du Groupe.

Dans l'attente de ces négociations, et compte tenu de l'utilisation particulièrement répandue de ces outils, la Direction s'engage à consacrer le droit à la déconnexion au bénéfice des salariés.

Ainsi, aucun collaborateur ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour n'avoir pas répondu à une sollicitation professionnelle (mail, téléphone, S.M.S.) ou à une demande de participation à une « conférence téléphonique » durant son temps de repos ou de congés.

L'entreprise réaffirme l'importance du droit à la déconnexion et, en conséquence, d'un bon usage des outils informatiques et de communication (ordinateur et téléphone professionnels, messagerie professionnelle notamment) afin :

- D'assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- De garantir le respect des durées maximales et des amplitudes de travail ainsi que notamment des temps de repos et de congés.

L'ensemble des salariés cadres et non-cadres de l'entreprise disposent d'un droit à la déconnexion en dehors des heures habituelles de travail, notamment pendant son temps de repos et pendant les périodes de suspension du contrat de travail (congés, arrêt de travail...), sauf en cas de circonstances particulières ou exceptionnelles nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités.

En dehors des horaires habituels de travail, les emails et les sms envoyés depuis un téléphone professionnel ou depuis sa messagerie électronique professionnelle, doivent donc être limités et ne doivent pas avoir vocation à susciter une réponse immédiate, sauf circonstances particulières ou exceptionnelles nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, comme indiqué ci-dessus.

En cas d'absence du salarié (par exemple pour congés, formation, renfort, ...), il lui est recommandé/conseillé de programmer, au préalable, une réponse automatique à tous les

emails entrants sur sa boîte email professionnelle, afin de rediriger l'interlocuteur vers les contacts disponibles en interne qui pourront lui répondre en son absence.

Article XII – Rémunération des récupérations des dimanches travaillés pour les vendeurs

Les parties signataires conviennent d'attribuer une rémunération complémentaire, en sus du versement du salaire fixe intégré dans le salaire mensuel de base, lors de la journée correspondant à la prise de la récupération du travail du dimanche, pour les vendeurs, qui de par leur absence sur cette journée de récupération, ne peuvent générer des primes additionnelles individuelles pendant cette journée de récupération.

Cette rémunération est applicable aussi bien lorsque le dimanche travaillé l'a été dans le cadre d'une autorisation accordée par l'autorité administrative ou du fait de sa localisation en zone touristique.

Ainsi, sera versé un complément variable vente pour les vendeurs calculé dans les mêmes conditions que le complément variable versé actuellement lors d'heures de formations.

Exemple :

Un vendeur bénéficie au titre de son complément variable vente d'un montant de 6,50 € par heure, quand il travaille un dimanche, ce complément variable vente étant calculé sur la moyenne du taux horaire des primes variables individuelles générées sur les 12 derniers mois glissants.

Ce vendeur travaille par exemple :

*1 dimanche en septembre à l'occasion du back to school, pendant 7H de travail
3 dimanches en décembre à l'occasion des fêtes de fin d'année pendant 7H de travail
1 dimanche en janvier pour les soldes d'hiver pendant 7H de travail
1 dimanche en juin pour les soldes d'été pendant 7H de travail.*

Il va donc bénéficier de 6 jours de récupération en contrepartie des 6 dimanches travaillés sur l'année.

*Il bénéficiera d'un complément variable vente global sur l'année de :
(6 dimanches x 7 H) x 6,5 € = + 273 €*

Etant entendu que le complément variable vente est versé au fur et à mesure des prises des jours de récupération au mois le mois (représentant dans l'exemple : 45,50 € en septembre, 136,50 € en décembre, 45,50 € en janvier et 45,50 € en juin).

Article XIII – Congés pour évènements familiaux

La loi du 9 août 2016 prévoit un droit à 3 jours de congés dans le cadre du décès du concubin du salarié.

Aussi, ayant étendu les bénéficiaires de l'ensemble des droits d'absences à un salarié marié au salarié partenaire d'un PACS, à compter du 1^{er} juillet 2017 ce droit à congé dans le cadre du décès est étendu au concubinage.

- Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, d'un concubin :6 jours.

Article XIV – Issue de la négociation annuelle obligatoire 2017

La Direction a indiqué que les mesures prévues dans le présent accord ne seraient applicables que sous réserve de signature majoritaire, et en l'absence d'opposition, de celui-ci.

Article XV – Date d'application de l'accord

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions au 1^{er} juillet 2017 sauf dispositions particulières mentionnées au présent accord.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales minoritaires, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail. Il ne sera alors applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'entreprise, l'accord sera applicable aux dates indiquées ci-dessus.

VJR

GR

PD

2H

Article XVI – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, à l'issue du délai indiqué à l'article précédent, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direccte de Loire-Atlantique, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en un exemplaire auprès du Conseil de prud'hommes de Nantes.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Nantes, le 6 juillet 2017 en 10 exemplaires originaux

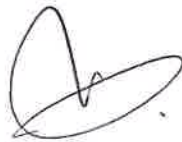
Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, monsieur Pierre DAVID



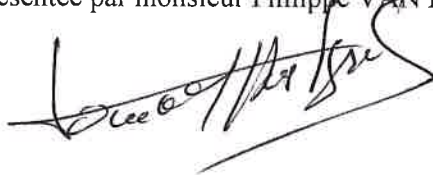
La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérard ROSIEK, Délégué syndical central ;



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



La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;



La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

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

Grille DARTY GRAND OUEST					
Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable
Secrétariat magasin	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) débutant(e)	I	2	1 489,95 €	-
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e)	I	3	1 506,12 €	-
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) confirmé(e)	II	1	1 542,33 €	-
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) autonome	II	2	1 581,56 €	-
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expérimenté(e)	II	3	1 620,75 €	-
Magasinage magasin	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expert(e)	III	1	1 656,70 €	-
	Magasinier(ère) débutant(e)	I	2	1 489,95 €	-
	Magasinier(ère)	I	3	1 506,12 €	-
	Magasinier(ère) confirmé(e)	II	1	1 542,33 €	-
	Magasinier(ère) autonome	II	2	1 581,56 €	-
Pôle Service magasin	Magasinier(ère) expérimenté(e)	II	3	1 620,75 €	-
	Magasinier(ère) expert(e)	III	1	1 656,70 €	-
	Conseiller(ère) pôle service débutant(e)	I	2	1 490,56 €	-
	Conseiller(ère) pôle service	I	3	1 507,71 €	0 à 75 €
	Conseiller(ère) pôle service confirmé(e)	II	1	1 542,39 €	0 à 75 €
Vente	Conseiller(ère) pôle service autonome	II	2	1 582,18 €	0 à 75 €
	Conseiller(ère) pôle service expérimenté(e)	II	3	1 620,94 €	0 à 75 €
	Conseiller(ère) pôle service expert(e)	III	1	1 667,86 €	0 à 75 €
	Vendeur(-euse) débutant(e)	I	2	813,85 €	variable
	Vendeur(-euse)	I	3	837,29 €	variable
Vente cuisine	Vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	852,44 €	variable
	Vendeur(-euse) autonome	II	2	862,54 €	variable
	Vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	867,59 €	variable
	Vendeur(-euse) expert(e)	III	1	897,89 €	variable
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) débutant(e)	I	2	853,49 €	variable
Livraison	Concepteur(-trice) vendeur(-euse)	I	3	877,29 €	variable
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	887,49 €	variable
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) autonome	II	2	897,69 €	variable
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	907,89 €	variable
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(e)	III	1	928,29 €	variable
Logistique et services	Aide-livreur	I	2	1 490,56 €	-
	Livreur débutant	I	3	1 490,56 €	0 à 230 €
	Livreur confirmé 1	II	1	1 515,87 €	0 à 230 €
	Livreur confirmé 2	II	2	1 536,27 €	0 à 230 €
	Livreur confirmé 3	II	3	1 556,67 €	0 à 230 €
ATT et DRC	Livreur leader	III	1	1 579,11 €	0 à 230 €
	Employé(e) administratif(-ve) services débutant(e)	I	2	1 490,56 €	0 à 70 €
	Employé(e) administratif(-ve) services maîtrisant	I	3	1 507,71 €	0 à 70 €
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 1	II	1	1 542,39 €	0 à 70 €
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 2	II	2	1 582,18 €	0 à 70 €
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 3	II	3	1 620,94 €	0 à 70 €
	Employé(e) administratif(-ve) services leader	III	1	1 657,66 €	0 à 70 €
	Employé(e) logistique services débutant(e)	I	2	1 490,56 €	0 à 70 €
	Employé(e) logistique services maîtrisant	I	3	1 507,71 €	0 à 70 €
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 1	II	1	1 542,39 €	0 à 70 €
Services	Employé(e) logistique services confirmé(e) 2	II	2	1 582,18 €	0 à 70 €
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 3	II	3	1 620,94 €	0 à 70 €
	Employé(e) logistique services leader	III	1	1 657,66 €	0 à 70 €
	Chargé(e) de clientèle débutant(e)	II	1	1 513,93 €	0 à 150 €
	Chargé(e) de clientèle maîtrisant	II	2	1 558,71 €	0 à 150 €
	Chargé(e) de clientèle confirmé(e)	II	3	1 612,78 €	0 à 250 €
	Chargé(e) de clientèle leader	III	1	1 667,86 €	0 à 250 €
	Assistant(e) technique débutant(e)	II	1	1 513,93 €	0 à 250 €
	Assistant(e) technique maîtrisant	II	2	1 558,71 €	0 à 250 €
	Assistant(e) technique confirmé(e)	II	3	1 612,78 €	0 à 250 €
Services	Assistant(e) technique leader	III	1	1 667,86 €	0 à 250 €
	Assistant(e) qualité débutant(e)	II	1	1 513,93 €	0 à 250 €
	Assistant(e) qualité maîtrisant	II	2	1 558,71 €	0 à 250 €
	Assistant(e) qualité confirmé(e)	II	3	1 612,78 €	0 à 250 €
	Assistant(e) qualité leader	III	1	1 667,86 €	0 à 250 €
	Apprenti Technicien(-ne)	I	2	suivant contrat	-
	Technicien(-ne) débutant(e)	I	3	1 489,55 €	0 à 375 €
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 1	II	1	1 541,37 €	0 à 375 €
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 2	II	2	1 591,36 €	0 à 375 €
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 3	II	3	1 662,76 €	0 à 375 €
Technicien(-ne) expert(e) niveau 1	III	1	1 734,17 €	0 à 375 €	
Technicien(-ne) expert(e) niveau 2	III	2	1 734,17 €	0 à 375 €	
Technicien(-ne) leader	III	3	1 805,58 €	0 à 375 €	
Services	Assistant(e) technicien(-ne) débutant(e)	I	2	1 489,55 €	-
	Assistant(e) technicien(-ne) maîtrisant	I	3	1 495,47 €	-
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 1	II	1	1 505,67 €	0 à 175 €
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 2	II	2	1 550,55 €	0 à 175 €
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 3	II	3	1 594,42 €	0 à 175 €
	Assistant(e) technicien(-ne) leader	III	1	1 649,50 €	0 à 175 €

1102
 24

