

**ACCORD DE
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016
DE L'U.E.S. DARTY GRAND EST**

ENTRE

Les sociétés suivantes :

DARTY GRAND EST, Société en Nom Collectif au capital de 394.205 €, dont le siège est sis à LIMONEST (69760), route Nationale 6 – Lieudit « l'Epoux », immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro B 303 376 586, pris en la personne de son DIRECTEUR GENERAL Monsieur Thierry GUET,

A2I DARTY RHONE ALPES, Société en Nom Collectif au capital de 1.000,00 €, dont le siège est sis à LIMONEST (69760), route Nationale 6 – Lieudit « l'Epoux », immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro B 491 634 697, pris en la personne de son DIRECTEUR GENERAL Monsieur Thierry GUET,

D'une part,

Ci-après dénommées « les sociétés »

ET,

Les organisations syndicales suivantes représentées par les délégués syndicaux ci-après dénommés et dûment mandatés à cet effet :

La C.A.T., représentée par Monsieur Pascal D'ARIENZO, Délégué syndical;

La C.F.D.T., représentée par Messieurs Laurent BERTUCAT, Bruno PRIGENT et Eric VIDAL, Délégués syndicaux;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Mesdames Joëlle EHRHARD et Rolande LEBARON, et Monsieur André BAYARD, Délégués syndicaux;


La C.F.T.C., représentée par Messieurs Denis BONETTI, Philippe BRETAGNOLLE, Patrice REYNAUD et Patrick VANNIEZ, Délégués syndicaux;

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales »

Ci-après désignées « les PARTIES » lorsqu'il y est fait communément référence.

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :


BP PV LB X
PB PB ST
PB ST

Le présent accord d'entreprise est conclu en application des dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-8 et suivants du Code du Travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2016.

Les organisations syndicales actuellement représentatives sur le plan national, mais non signataires du présent accord ou celles qui le deviendraient au moment de la désignation de délégués syndicaux pourront y adhérer ultérieurement à condition de le faire totalement et sans réserve.

Elles disposeront alors à l'égard du présent accord des mêmes droits que les signataires ci-dessus.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 26 mai, 13 juin et 24 juin 2016.

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

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.

I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux collaborateurs de l'ensemble des sites de la SNC DARTY GRAND EST et de la SNC A2I Darty Rhône Alpes.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux sites qui entreraient par la suite dans le périmètre des deux sociétés, SNC DARTY GRAND EST et SNC A2I DARTY RHONE ALPES.

II – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à la période courant du 01 juillet 2016 au 30 Juin 2017, sauf mention expresse de l'application de certaines mesures à durée indéterminée.

A cette dernière date, le 30 Juin 2017, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier annuellement un nouvel accord, à l'exception des articles mentionnant spécifiquement un cadre temporel différent.

III – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise est conclu en application des dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-8 et suivants du Code du Travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2016.

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, à la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail et les conditions de travail.

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

Les réunions NAO 2016 se sont déroulées comme suit :

Au cours de trois réunions, les Organisations Syndicales et la Direction de l'entreprise ont exprimé leurs demandes, leurs attentes et ont fait leurs propositions.

Bj
M

CB
A
AB
J

La première réunion du 26 mai 2016 a été l'occasion de fixer le calendrier des réunions et de remettre aux Organisations Syndicales un ensemble de documents commenté lors de cette réunion.

Les réunions des 13 juin et 24 Juin 2016 ont permis de matérialiser la tenue des engagements de la Direction sur les 3 dernières années :

- Développement de nos parts de marché et amélioration de notre CA,
- Modernisation de nos magasins,
- Amélioration de nos organisations de travail (digitalisation, Click and collect, ateliers Darty, développement du marché de la cuisine par la création de quatre nouveaux espaces cuisine, amélioration de la livraison, création de nouveaux métiers au sein de l'ATT, mise en place d'un accord de nuit au sein de notre Entrepôt E.N.S., optimisation de nos centre de services, ...)
- Renforcement du SAV Domicile
- Pérennité de nos équipes par la transformation progressive de certaines organisations de travail malgré un contexte conjoncturel très défavorable, et d'acter des avancées dans le cadre de la négociation et de rapprocher les points de vue et les intérêts.

Les discussions et négociations ont porté sur les résultats économiques de la filiale, les rémunérations (toutes catégories confondues), le temps de travail, l'égalité hommes femmes, les divers avantages sociaux présents dans l'entreprise.

A l'issue de la 2^{ème} réunion du 24 juin 2016, un projet d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2016 a été transmis aux membres du Comité d'Entreprise qui ont été informés et consultés à la réunion du 1^{er} Juillet 2016.

Les éléments du projet d'accord ont été transmis aux différentes organisations syndicales pour signature.

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

Il a été convenu ce qui suit :

Données économiques, stratégiques et sociales

Il est nécessaire de rappeler le Bilan de l'exercice écoulé en matière de Résultats économiques :

III-1 : Données économiques

Face une crise conjoncturelle et structurelle qui perdure, Darty GRAND EST s'est efforcé de défendre son leadership et faire face à la montée en puissance des Pure Player, par la consolidation de sa clientèle en la fidélisant toujours davantage et par la conquête de nouveaux clients.

La pression sur les prix et la marge reste forte, occasionnant une dégradation perpétuelle de nos résultats.

Dans ce marché difficile, DARTY GRAND EST a gagné des parts de marché, avec une progression de son chiffre d'affaires de + 9,5 %, grâce à plusieurs effets positifs liés notamment à un effet canicule important durant l'été 2015, au développement de l'activité cuisine, au développement des franchises, au switch off, à la préparation de la Coupe d'Europe de foot, avec malgré tout un Multimédia et l'Image en difficulté.

BP. LB PV PB
PN

ST

VE

BD

Pour la seconde fois, le canal internet (hors click and collect) a continué de régresser avec une diminution de - 3,7 %, face à un + 8 % sur le canal magasin, le B to B a quant à lui enregistré une progression de + 6,9% (après avoir chuté à - 28,6 % l'année précédente).

La marge sur les ventes de services ont globalement progressé de + 7,2%, avec cependant une régression sur la principale recette liée aux ventes de PSE (représentant 55% des recettes) enregistrant une diminution de - 2,3% (déjà en diminution à 4% l'année précédente), ainsi que sur les ventes d'intervention hors garantie également en régression de - 13,4% par rapport à l'historique.

La marge brute globale a progressé de + 7% par rapport à l'historique.

L'activité de nos SAV a régressé de - 5.2%, tendance observée ces dernières années, et l'activité livraison a progressé de +3.6%, moins vite que l'évolution du chiffre d'affaires.

Les salaires moyens ont globalement progressé de + 4% par rapport à l'historique.

Ces différents éléments ont engendré **un résultat 2015/2016 en progression de + 24,4% par rapport à l'historique, faisant suite à une régression sur 2014/2015 de - 19,2%.**

Les conditions économiques restent difficiles et ce depuis 2008, et l'amélioration sur les marchés de l'électrodomestique n'est pas particulièrement annoncée.

Nous continuerons à concentrer nos efforts sur la gestion des marges produits / services et sur le contrôle des coûts, notamment par la bonne adéquation de nos structures à nos activités.

La société poursuivra ses actions de modifications internes de gestion de process visant à améliorer son fonctionnement et le service rendu à ses clients.

La société poursuivra par ailleurs ses objectifs de croissance en adaptant sa gestion au contexte économique.

Il est prévu que les dépenses d'investissement concernant le prochain exercice soient en légère régression compte tenu des tensions sur les marges et de l'objectif de diminution de la dette du Groupe, mais elles restent conditionnées par l'optimisation de la rentabilité et du respect des conditions de travail.

La masse salariale évoluera par des effets mécaniques (annualisation des augmentations de l'année précédente, augmentation des primes d'ancienneté, des primes variables et charges sociales) qui représentent une augmentation de la masse salariale d'environ 2 %.

B)) Pn

Handwritten signatures and initials: BP, CB, VE, FB, and others.

III-2 : Données Sociales

Il est nécessaire de rappeler le Bilan de l'exercice écoulé d'un point de vue social :

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

A l'occasion de la réunion du comité d'entreprise du 19 mai 2016, et de la réunion préparatoire des NAO du 26 mai 2016, la direction a présenté une analyse comparée de la situation salariale des hommes et des femmes dans les métiers pour lesquels cette situation est pertinente compte tenu de la mixité des emplois. Elle a permis de montrer qu'à situation comparable d'âge et d'ancienneté les différences constatées tenaient au niveau de performance atteint par chaque collaborateur dans la réalisation de ses objectifs personnels.

De la même manière, les modalités relatives à l'aménagement et l'organisation entre les hommes et les femmes sont identiques et ne revêtent pas de caractère discriminatoire.

La Direction avait déjà négocié et signé avec les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil avant fusion un premier accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en juin 2006 à durée indéterminée. Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, un deuxième accord signé en décembre 2011 décidait de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis par l'entreprise. Un avenant à l'accord a été signé avec les partenaires sociaux de Darty Grand Est pour application au 1^{er} Janvier 2015 :

Cet avenant a mis en œuvre les domaines d'actions ci-après en matière de:

- Recrutement
- Rémunération ;
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- Promotion professionnelle
- Accès et maintien dans l'emploi
- Conditions de travail.

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 constater l'absence d'écart de rémunération basés sur le sexe des salariés.

Salariés à temps partiel :

De la même manière que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une analyse détaillée entre les différents métiers a été faite pour les salariés à temps partiels. L'engagement porté par la direction depuis plusieurs années témoigne un taux relativement faible de salarié à temps partiel puisqu'il est recensé à peine 8,06 % de temps partiel en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2015 sur le périmètre DARTY GRAND EST toute catégorie socio professionnelle et métier confondu.

Cela a été obtenu grâce à :



BP
PV
PB
PN
LB
VE
ST

- 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 DGE et DARTY DRA A2I permettant pour le salarié d'être titulaire d'un travail à temps complet.

Travailleurs handicapés :

Soucieuse de poursuivre les efforts faits en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, depuis le 21 décembre 2004, par le biais du renouvellement de 3 accords, Darty Grand Est avait immédiatement négocié un nouvel accord en décembre 2013 permettant d'harmoniser les avantages de cet accord sur l'ensemble du périmètre de Darty Grand Est permettant la mise en place de diverses mesures telles que

- La prise en charge de la part salariale de la mutuelle
- La formation des encadrants aux actions à destination des recrutements et du maintien de salariés ayant un handicap
- La présence de référents sur différents forums de recrutement
- L'accompagnement administratif
-

Ainsi, les éléments transmis et commentés aux travers des différentes réunions avec les représentants du personnel sur l'obligation d'emploi de cette catégorie de salariés, laissent apparaître un maintien du niveau de contribution bien au-delà des 6 % encadrés par le législateur puisque le nombre d'unités bénéficiaires à employer est de 159, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 180,04 à fin décembre 2015.

Épargne salariale :

Les salariés de Darty Grand Est sont couverts par :

- **un accord d'intéressement qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2015/2016 de verser aux salariés ayants-droits un montant de 717.465 € sur la filiale Darty Grand Est**
- **un accord de participation qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2015/2016 de verser aux salariés ayants-droits un montant de 3.855.267 € sur la filiale Darty Grand Est**
- un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- un compte épargne temps.
- un PERCO-I bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise de 20 % pour tout déversement du compte épargne temps dans ce PERCO-I ;

Emploi des jeunes et des seniors

Un accord sur le contrat de génération a été signé le 31 Mai 2013, et s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST.

B.D. P.

BP
PV
PB

LB →

VE

Page 6 sur 20

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.

Ces dispositions s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST.

Bd

BP. PV PB PA LB [Signature] VE [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

IV - MESURES « ELEMENTS ANNEXES DE SALAIRE »

IV-1 : REVALORISATION DES TICKETS-RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurants pour l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST bénéficiant d'une pause repas est revalorisée de + **2,85%**, soit une valeur faciale passant de 7 € à **7,20 €**.

La participation de l'entreprise sur la valeur faciale des tickets-restaurants demeure inchangée au maximum légal de **60%**.

L'objectif des titres restaurant est de prendre en charge une partie des frais de repas engagés par les salariés pendant leur pause-repas les jours où ils travaillent.

Ainsi, tous les salariés de l'entreprise qui justifient prendre un repas pendant l'horaire de travail peuvent bénéficier des titres restaurant.

Le salarié en absence ne pourra pas prétendre au bénéfice des titres restaurant pour les jours d'absence.

Cette mesure s'applique à compter des paies de Septembre 2016.

IV-2 : PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DU SURCOUT LIE A LA REVALORISATION DU PRIX DES REPAS AU RESTAURANT D'ENTREPRISE DES SITES DE LIMONEST

Dans une mesure d'équité entre les collaborateurs des sites de Limonest qui bénéficient à ce jour d'un restaurant d'entreprise, et ceux des autres sites des établissements de DARTY GRAND EST qui vont bénéficier d'une revalorisation des tickets-restaurants, la prise en charge de l'entreprise sur le prix des repas au restaurant d'entreprise de Limonest, augmentera de + 2,85%, et ce sur la période de Septembre 2016 à Août 2017.

Ainsi, le collaborateur bénéficiera d'une diminution des tarifs des repas du restaurant d'entreprise de Limonest, à hauteur de - 2,85%, correspondant à la prise en charge par l'entreprise.

Cette mesure s'applique à compter des paies de Septembre 2016.

IV-3 : SALARIES DE 40 ANS D'ANCIENNETE

Après avoir déjà revalorisé de manière très importante le montant attribué au bénéfice des salariés ayant 20 ou 30 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise DARTY GRAND EST, à hauteur de **650 €** pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté, et **750 €** pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté, les parties conviennent de créer également une reconnaissance financière pour les salariés atteignant **40 ans d'ancienneté** au sein de l'entreprise.

Ainsi, les salariés atteignant **40 ans d'ancienneté** au sein de l'entreprise bénéficieront d'un montant de **850 €**.

BD PR

WV

BP
PV
PB

LB
S

S
A

JK

Ils auront le choix entre :

- 100% de bons d'achat Darty,
- ou la répartition suivante : 50% de la valeur faciale en bon d'achat Darty, et 50% de la valeur faciale en bon d'achat multi-enseignes
- ou le paiement de la somme sous forme de chèque au nom du salarié.

Cette mesure s'applique de manière rétroactive à compter du 1^{er} Janvier 2016.

Pour bénéficier de ces bons d'achat ou du chèque, chaque salarié ayant-droit devra compléter au préalable le formulaire transmis par la Direction des Ressources Humaines, et le transmettre à la D.R.H. qui se chargera d'en faire le dépôt auprès de la DIRECCTE concernée avant le 15 octobre de chaque année (pour une publication des promotions au Recueil des actes administratifs des départements avant le 1^{er} janvier N+1). Dès accord de la DIRECCTE validant la notion d'ancienneté, les bons d'achat ou somme sous forme de chèque pourront être remis aux collaborateurs.

IV- 4 : SYSTEME D'AVANCE SUR INDEMNITES JOURNALIERES DE LA SECURITE SOCIALE

Suite à la mise en place par les pouvoirs publics de la Déclaration Sociale Nominative, qui impose aux entreprises une nouvelle norme de déclaration des éléments d'absence, qui engendrera un délai de traitement par les organismes sociaux plus longs.

Une fiche d'information sur la D.S.N. est annexée au présent accord.

L'entreprise mettra en place un **système d'avance sur indemnités journalières** pour tous les collaborateurs de plus d'un an d'ancienneté, permettant pour le collaborateur de bénéficier d'un système avantageux en cas d'absence maladie ou accident du travail ou trajet, pendant la période correspondant au complément de salaire conventionnel versé par Darty.

Les avances IJSS permettent ainsi aux salariés de pallier à des soucis de trésorerie du fait que l'indemnisation de la part de la Sécurité Sociale peut être plus ou moins longue.

Le mois de l'absence, l'entreprise avance le montant correspondant aux indemnités journalières de sécurité sociale (I.J.S.S.). Le mois suivant, l'avance d'I.J.S.S. est retenue automatiquement.

Exemple : maladie du 1er au 15 septembre.

Paie septembre :

Fixe :	1.500 €
Déduction de l'absence	- 750 €
Retenue I.J.S.S. brut	- 375 €
Maintien du salaire (sans carence si > 8 ans)	+ 750 €

=====

Total brut 1.125 €

Avance des I.J.S.S. net + 349 €

Paie octobre :

Fixe :	1.500 €
Total brut	1.500 €

Retenue de l'avance I.J.S.S. net - 349 €

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Septembre 2016, et de manière pérenne pour les années à venir.

V - MESURES « SALAIRE »

V - 1 : PRINCIPE DE REMUNERATION POUR LA RECUPERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE POUR LES VENDEURS

Pour rappel, tout travail du dimanche donne lieu à récupération du temps travaillé, avec placement d'un jour de repos hebdomadaire supplémentaire (en sus du repos hebdomadaire habituel).

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.

Les parties conviennent ainsi de l'attribution d'un complément variable vente pour les vendeurs, calculé dans les mêmes conditions que le complément variable versé actuellement lors d'heures de formations.

Cette mesure s'applique à compter des dimanches travaillés à compter du 1^{er} juillet 2016, et de manière pérenne pour les années à venir.

Exemple :

Un vendeur bénéficie au titre de son complément variable vente d'un montant de 6,50 € par heure, quand il est en formation, 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 :

$(6 \text{ dimanches} \times 7 \text{ H}) \times 6,5 \text{ €} = + 273 \text{ €}$

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).

BP
40
PV
PB
LB
VE
ST

B))

V-2 : EVOLUTION DE LA GRILLE DE REMUNERATION POUR L'U.E.S. DARTY GRAND EST DES E.O.T.

Est joint en annexe la nouvelle grille de rémunération pour l'U.E.S. DARTY GRAND EST pour les employés, qui s'appliquera à compter des paies de Juillet 2016, comportant des **évolutions significatives de salaire fixe** pour les populations :

- **Back office magasins et Centres de Service**
- **Conseillers Pole Service**
- **Administratifs du Siège/ ENS/Plateforme logistique,**
- **Chauffeurs-livreurs,**
- **Techniciens,**
- **Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box)**
- **Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT**
- **Techniciens Hot Liner Box**
- **Supports Métier Terrain Hot Liner Box.**

a) **Back office magasins et Centres de Service** (hôtesse-secrétaire magasin, magasinier magasin, Hôtesse SAV, Chargés de clientèle SAV, Magasiniers SAV, Magasinier livraison, Gestionnaires pièces détachées, Réceptionnaires comptoirs, Assistants logistique et Réceptionnaires logistique.)

La grille de salaire fixe de ces populations back-office magasin (hors conseiller pole service) et back-office Centre de services évoluera de + 10 € sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 0,93% à + 1,04% en fonction des niveaux.

b) Conseillers Pole Service

La grille de salaire fixe des populations Conseillers Pole Service évoluera de + 15 € sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 0,90% à + 1,00% en fonction des niveaux

c) Administratifs du Siège/ENS/Plateforme logistique

La grille de salaire fixe des populations administratifs du Siège/ ENS/Plateforme logistique évoluera de + 10 € à + 26 € en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 0,65% à + 1,63% en fonction des niveaux

d) Chauffeurs-livreurs

La grille de salaire fixe des populations Chauffeurs-Livreurs évoluera de + 15 € sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 0,94% à + 1,03% en fonction des niveaux.

e) Techniciens

Les grilles de salaire fixe des populations Techniciens évolueront de + 15 € sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de + 0,88% à + 1,22% en fonction des niveaux.

f) Conseiller clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box)

132

3P

PV
PBLB

DE

VE

La grille de salaire fixe des populations Conseillers clientèle des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box) évoluera de + **15 €** sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **0,93% à + 1,05%** en fonction des niveaux.

g) Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT

La grille de salaire fixe des populations Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT évoluera de + **15 €** sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **0,93% à + 1,04%** en fonction des niveaux

h) Techniciens Hot Liner Box

La grille de salaire fixe des populations Techniciens Hot Liner Box évoluera de + **15 €** sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de + **0,88% à + 1,09%** en fonction des niveaux.

i) Supports Métier Terrain Hot Liner Box.

La grille de salaire fixe des populations Supports Métier Terrain Hot Liner Box évoluera de + **15 €** sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de + **0,86% à + 0,94%** en fonction des niveaux.

V-3 : REVALORISATION DES SALAIRES FIXES EN VUE D'UNE AUGMENTATION GLOBALE MINIMALE GARANTIE

Les parties signataires conviennent que les collaborateurs visés ci-dessous présents à l'effectif à la date de signature du présent accord, devront bénéficier au global d'une augmentation minimale garantie, incluant la revalorisation de grille ci-dessus mentionnée au chapitre V-2 pour les collaborateurs qui étaient impactés par cette dernière.

Cette augmentation globale minimale garantie s'établit sur les paies de Juillet 2016 à :

+ 15 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les **conseillers pole service, chauffeurs-livreurs, techniciens, Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box), Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT, Techniciens Hot Liner Box, Supports Métier Terrain Hot Liner Box.**

+ 10 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les **Back office des Centres de Service et plateforme logistique (Hôtesse SAV, Chargés de clientèle SAV, Magasiniers SAV, Magasinier livraison, Gestionnaires pièces détachées, Réceptionnaires comptoirs, Assistants logistique et Réceptionnaires logistique).**

Exemples concrets d'application des revalorisations de grille et/ou d'augmentation minimale garantie :

Exemple 1 : Salarié impacté totalement par la revalorisation de grille

Conseiller Pole service autonome ayant un salaire fixe à 1.582 €

Application de la revalorisation de grille de + 15 €, soit une nouvelle grille égale à : 1.582 € + 15 € = 1.597 €

Nouveau salaire fixe du collaborateur = 1.597 €

Handwritten signatures and initials: VE, L'B, BP, RV, PB, and others.

Handwritten initials: B, M.

Au global, le salarié ayant vu son salaire fixe réévalué de + 15 € du fait de l'augmentation de la grille, a donc bien bénéficié au global d'une réévaluation au moins égale à 15 €, et n'aura donc pas de complément d'augmentation sur son salaire fixe.

Exemple 2 : Salarié impacté partiellement par la revalorisation de grille, et complété par l'augmentation minimale garantie

Chauffeur-livreur expert ayant un salaire fixe à 1.570 €

Application de la revalorisation de grille de + 15 €, soit une nouvelle grille égale à :
 $1.560 € + 15 € = 1.575 €$

Le chauffeur-livreur bénéficiera en premier lieu de la réévaluation de la grille qui lui est applicable, portant son salaire fixe à 1.575 €.

Cependant, par l'application de l'augmentation globale minimale garantie de 15 €, et l'application de la grille représentant un différentiel pour lui de + 5 €, le collaborateur bénéficiera alors d'un complément de + 10 € lié à l'application de cette augmentation garantie, pour porter son évolution totale de salaire à + 15 €.

Nouveau salaire fixe du collaborateur = 1.570 € + 5 € de grille + 10 € (pour compléter jusqu'au 15 €) = 1.585 €.

Exemple 3 : Salarié non impacté par la revalorisation de grille, et impacté totalement par l'augmentation minimale garantie

Technicien leader sur le périmètre ex-Darty Rhône Alpes ayant un salaire fixe à 1.700 €

Application de la revalorisation de grille de + 15 € soit une nouvelle grille égale à :
 $1.636 € + 15 € = 1.651 €$

Le technicien n'est pas impacté par cette revalorisation de grille, son salaire fixe se situant au-dessus.

Cependant, par l'application de l'augmentation globale minimale garantie de 15 €, le collaborateur bénéficiera alors d'un complément de + 15 € lié à l'application de cette augmentation garantie, pour porter son évolution totale de salaire à + 15 €.

Nouveau salaire fixe du collaborateur = 1.700 € + 15 € d'augmentation garantie = 1.715 €.

V-4 : ENGAGEMENT D'ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES AGENTS DE MAITRISE ET CADRES DE L'U.E.S. DARTY GRAND EST

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.

VI - POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de poursuivre le dialogue social au-delà des strictes obligations légales. Comme nous l'avons fait les années précédentes, ce dialogue social doit permettre l'évolution progressive de nos structures, de nos process, des méthodes de travail et de l'accompagnement des équipes.

Les thèmes de concertation spécifiques seront dès la fin de nos N.A.O. :

- Ouverture d'une consultation dès le mois de Juillet 2016 sur la **création d'une prime additionnelle « Libre service » (L.S.) sur les accessoires pour les vendeurs, pour application sur la paie de septembre 2016.**
- Ouverture d'une consultation dès le mois de Septembre 2016 sur la **création d'une**

prime additionnelle sur les ventes additionnelles d'accessoires effectuées par les conseillers pole service, sur les commandes click and collect, pour application sur la paie d'octobre 2016.

- Ouverture d'une consultation dès le mois de Juillet 2016 sur le **déplafonnement de la prime accessoire pour les chauffeurs-livreurs vendant des accessoires, pour application sur la paie de juillet 2016.**
- Ouverture d'une négociation avant le 1^{er} novembre 2016, en vue du renouvellement de **l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés.** L'accord existant actuellement dans ce domaine arrive à son terme à la fin du mois de décembre 2016.

VII – ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

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

VIII - ENTREE EN VIGUEUR

Sauf date différente mentionnée dans le présent accord, les dispositions de cet accord entrent en vigueur à effet sur les paies du mois de Juillet 2016.

IX –DROIT D'OPPOSITION

Conformément à l'article L.2232-6 du Code du travail, et en l'absence de dispositions de convention de branche et d'accord professionnel étendu, la validité du présent accord d'entreprise est subordonné à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

Conformément à l'article L.2231-8-6 du Code du travail, l'opposition est alors exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires, dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord d'entreprise, en précisant les points de désaccord.

X – PUBLICITE et DEPOT

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire puis, le cas échéant, à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité. Il sera également notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé conformément aux dispositions réglementaires, auprès de la DIRECCTE (deux exemplaires papier et un exemplaire support électronique), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

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

BD

BP

PV
PB



LB


ST

VE


Fait à Limonest le 1^{er} Juillet 2016
Pour les organisations syndicales

Pour la Direction



Pascal D'ARIENZO, délégué syndical C.A.T.

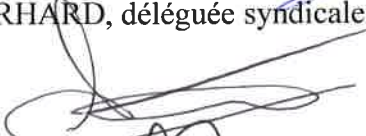

Thierry GUET, Directeur Général
et Gérant non associé A2I

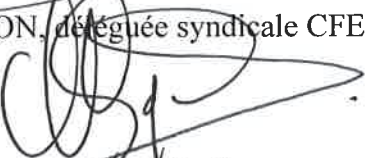

Bruno PRIGENT, délégué syndical C.F.D.T.

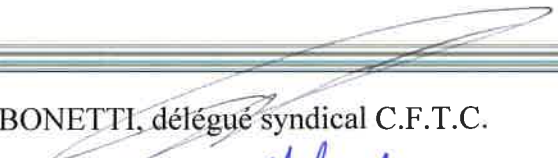

Laurent BERTUCAT, délégué syndical C.F.D.T.


Eric VIDAL, délégué syndical C.F.D.T.


Joëlle EHRHARD, déléguée syndicale CFE-CGC

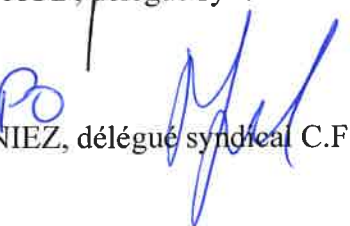

Rolande LEBARON, déléguée syndicale CFE-CGC


André BAYARD, délégué syndical CFE-CGC


Denis BONETTI, délégué syndical C.F.T.C.


Philippe BRETAGNOLE, délégué syndical C.F.T.C.


Patrice REYNAUD, délégué syndical C.F.T.C.

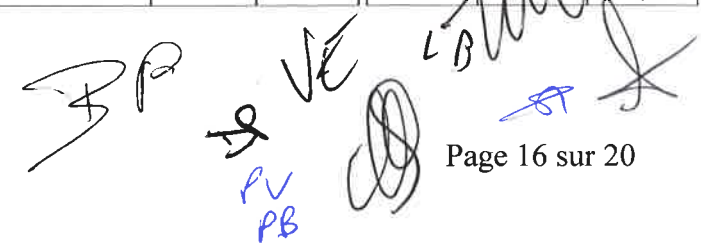

Patrick VANNIEZ, délégué syndical C.F.T.C.



GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Filière	Fonction	Classification interne		CCN		Grilles fixes au 01/07/2015	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2016	variable centré	variable maxi	fixe + variable centré	Minimum conventionnel ou SMC en vigueur au 17/16	écart fixe+variable / minimum conventionnel	
		Niveau	Echelon	Niveau	Echelon										
VENTE	VENDEUR et CONSEILLER VENTES ET SERVICES	débutant	I	3		790			790	variable	variable		1 476		
		confirmé	II	1		830			830				1 512		
		autonome	II	2		870			870				1 550		
		expert	II	3		930			930				1 589		
		leader	III	1		990			990				1 624		
	CONCEPTEUR CUISINE	débutant	I	3		830			830	variable	variable		1 476		
		confirmé	II	1		880			880				1 512		
		autonome	II	2		940			940				1 550		
		expert	II	3		1 000			1 000				1 589		
		leader	III	1		1 050			1 050				1 624		
	VENDEUR DACEM	débutant	I	3		960			960	variable	variable		1 476		
		confirmé	II	1		1 060			1 060				1 512		
		autonome	II	3		1 114			1 114				1 589		
		expert	II	3		1 151			1 151				1 589		
		leader	III	1		1 188			1 188				1 624		
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN ET SAV	CONSEILLER POLE SERVICE	débutant	I	3		1 495	+ 1,00%	+ 15 €	1 510			1 510	1 476	+ 2,27%	
		confirmé	II	1		1 540	+ 0,97%	+ 15 €	1 555	10	20	1 565	1 512	+ 3,51%	
		autonome	II	2		1 582	+ 0,95%	+ 15 €	1 597	20	30	1 617	1 550	+ 4,30%	
		expert	II	3		1 621	+ 0,93%	+ 15 €	1 636	30	40	1 666	1 589	+ 4,86%	
		leader	III	1		1 660	+ 0,90%	+ 15 €	1 675	40	50	1 715	1 624	+ 5,60%	
	MAGASINIER MAGASIN - SAV GESTIONNAIRE P.DETACHEES RECEPTIONNAIRE COMPTOIR RECEPTIONNAIRE LOGISTIQUE HOTESSE SECRETAIRE CHARGE DE CLIENTELE	débutant	I	3		1 471	+ 0,68%	+ 10 €	1 481				1 481	1 476	+ 0,31%
		confirmé	II	1		1 506	+ 0,66%	+ 10 €	1 516				1 516	1 512	+ 0,27%
		autonome	II	2		1 543	+ 0,65%	+ 10 €	1 553				1 553	1 550	+ 0,17%
		expert	II	3		1 581	+ 0,63%	+ 10 €	1 591				1 591	1 589	+ 0,14%
		leader	III	1		1 619	+ 0,62%	+ 10 €	1 629				1 629	1 624	+ 0,30%
CENTRE DE SERVICES ET LIVRAISON	CHAUFFEUR LIVREUR	débutant	I	3		1 455	+ 1,03%	+ 15 €	1 470	93,75	variable	1 564	1 476	+ 5,91%	
		confirmé	II	1		1 490	+ 1,01%	+ 15 €	1 505	93,75	variable	1 599	1 512	+ 5,74%	
		autonome	II	2		1 525	+ 0,98%	+ 15 €	1 540	93,75	variable	1 634	1 550	+ 5,38%	
		expert	II	3		1 560	+ 0,96%	+ 15 €	1 575	93,75	variable	1 669	1 589	+ 5,03%	
		leader	III	1		1 595	+ 0,94%	+ 15 €	1 610	93,75	variable	1 704	1 624	+ 4,91%	
	TECHNICIEN	sur ex-périmètre Rhône-Alpes													
		débutant	I	3		1 475	+ 1,02%	+ 15 €	1 490	185	367		1 675	1 476	+ 13,45%
		confirmé	II	2		1 510	+ 0,99%	+ 15 €	1 525	185	367		1 710	1 550	+ 10,29%
		autonome	III	1		1 563	+ 0,96%	+ 15 €	1 578	185	367		1 765	1 624	+ 8,56%
		expert	III	2		1 599	+ 0,94%	+ 15 €	1 614	185	367		1 799	1 662	+ 8,22%
		leader	III	3		1 636	+ 0,92%	+ 15 €	1 651	185	367		1 836	1 701	+ 7,95%
		chef de groupe	III	3		1 704	+ 0,88%	+ 15 €	1 719	185	367		1 904	1 701	+ 11,95%
		sur ex-périmètre Alsace Lorraine													
		débutant	I	2		1 440	+ 1,04%	+ 15 €	1 455	170	320		1 625	1 466	+ 10,82%
		maîtrisant	II	1		1 455	+ 1,03%	+ 15 €	1 470	170	320		1 640	1 512	+ 8,47%
confirmé		II	2		1 485	+ 1,01%	+ 15 €	1 500	170	320		1 670	1 550	+ 7,71%	
expert		II	3		1 515	+ 0,99%	+ 15 €	1 530	170	320		1 700	1 589	+ 7,00%	
leader 1		III	1		1 555	+ 0,96%	+ 15 €	1 570	170	320		1 740	1 624	+ 7,14%	
leader 2		III	2		1 585	+ 0,95%	+ 15 €	1 600	170	320		1 770	1 662	+ 6,47%	
leader 3		III	3		1 615	+ 0,93%	+ 15 €	1 630	170	320		1 800	1 701	+ 5,84%	
sur ex-périmètre Provence Méditerranée															
	I	2		1 225	+ 1,22%	+ 15 €	1 240	250	550		1 490	1466	+ 1,61%		
	I	3		1 310	+ 1,15%	+ 15 €	1 325	250	550		1 575	1 476	+ 6,67%		
	II	1		1 385	+ 1,08%	+ 15 €	1 400	250	550		1 650	1 512	+ 9,13%		
	II	2		1 445	+ 1,04%	+ 15 €	1 460	250	550		1 710	1 550	+ 10,29%		
	II	3		1 490	+ 1,01%	+ 15 €	1 505	250	550		1 755	1 589	+ 10,46%		
	III	1		1 595	+ 0,94%	+ 15 €	1 610	250	550		1 860	1 624	+ 14,53%		
	III	3		1 685	+ 0,89%	+ 15 €	1 700	250	550		1 950	1 701	+ 14,66%		

B, D M



GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Fonction	Classification interne	CCN		Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2015	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2016	variable centré	variable maxi	fixe + variable centré	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur au 17/16	écart fixe+variable / minimum conventionnel
		Niveau	Echelon									
CONSEILLER CLIENTS	débutant	I	3	1 435	+ 1,05%	+ 15 €	1 450	61	193	1 511	1 476	+ 2,34%
	confirmé	II	1	1 470	+ 1,02%	+ 15 €	1 485	61	193	1 546	1 512	+ 2,25%
	autonome	II	2	1 505	+ 1,00%	+ 15 €	1 520	61	193	1 581	1 550	+ 1,97%
	expert	III	1	1 568	+ 0,96%	+ 15 €	1 583	61	193	1 644	1 624	+ 1,23%
	leader	III	2	1 607	+ 0,93%	+ 15 €	1 622	61	193	1 683	1 662	+ 1,24%
TECHNICIEN HOTLINER BOX	A	I	3	1 380	+ 1,09%	+ 15 €	1 395	170	380	1 565	1 476	+ 6,00%
	B	II	1	1 425	+ 1,05%	+ 15 €	1 440	170	380	1 610	1 512	+ 6,49%
	C	II	2	1 475	+ 1,02%	+ 15 €	1 490	170	380	1 660	1 550	+ 7,07%
	D	II	3	1 510	+ 0,99%	+ 15 €	1 525	170	380	1 695	1 589	+ 6,68%
	E	III	1	1 595	+ 0,94%	+ 15 €	1 610	170	380	1 780	1 624	+ 9,60%
	F	III	2	1 695	+ 0,88%	+ 15 €	1 710	170	380	1 880	1 662	+ 13,09%
SUPPORT METIER TERRAIN BOX	E	III	1	1 595	+ 0,94%	+ 15 €	1 610	170	380	1 780	1 624	+ 9,60%
	F	III	2	1 705	+ 0,88%	+ 15 €	1 720	170	380	1 890	1 662	+ 13,69%
	G	III	3	1 750	+ 0,86%	+ 15 €	1 765	170	380	1 935	1 701	+ 13,77%
TECHNICIEN CONSEIL A.T.T.	débutant	I	3	1 445	+ 1,04%	+ 15 €	1 460	205	387	1 665	1 476	+ 12,77%
	confirmé	II	2	1 490	+ 1,01%	+ 15 €	1 505	205	387	1 710	1 550	+ 10,29%
	autonome	III	1	1 543	+ 0,97%	+ 15 €	1 558	205	387	1 763	1 624	+ 8,56%
	expert	III	2	1 579	+ 0,95%	+ 15 €	1 594	205	387	1 799	1 662	+ 8,22%
	leader	III	3	1 616	+ 0,93%	+ 15 €	1 631	205	387	1 836	1 701	+ 7,95%
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE SIEGE et ENS & plateforme livraison	débutant	I	3	1 471	+ 0,68%	+ 10 €	1 481			1 481	1 476	+ 0,31%
	confirmé	II	1	1 506	+ 0,66%	+ 10 €	1 516			1 516	1 512	+ 0,27%
	autonome	II	2	1 543	+ 0,65%	+ 10 €	1 553			1 553	1 550	+ 0,17%
	expert	III	1	1 599	+ 1,63%	+ 26 €	1 625			1 625	1 624	+ 0,06%
	leader	III	2	1 637	+ 1,59%	+ 26 €	1 663			1 663	1 662	+ 0,04%
CHAUFFEUR MUTATION	confirmé	II	1	1 486			1 486			1 486	1 512	-1,72%
	autonome	II	3	1 658			1 658			1 658	1 589	+ 4,35%
CARISTE	débutant	I	3	1 361			1 361	140	260	1 501	1 476	+ 1,66%
	confirmé	II	2	1 402			1 402	140	260	1 542	1 550	-0,54%
	autonome	II	3	1 449			1 449	140	260	1 589	1 589	+ 0,01%
	expert	III	1	1 495			1 495	140	260	1 635	1 624	+ 0,67%
	leader	III	2	1 543			1 543	140	260	1 683	1 662	+ 1,24%
PREPARATEUR COMMANDE - MAGASINIER DEPOT	débutant	I	3	1 311			1 311	140	260	1 451	1 476	-1,72%
	confirmé	II	1	1 356			1 356	140	260	1 496	1 512	-1,05%
	autonome	II	3	1 421			1 421	140	260	1 561	1 589	-1,75%
	expert	II	3	1 459			1 459	140	260	1 599	1 589	+ 0,64%
	leader	III	1	1 511			1 511	140	260	1 651	1 624	+ 1,66%

Handwritten signature

Handwritten initials and marks:
 BP, LB, PU, PB, and a large scribble.

130

ANNEXE : INFORMATION DES SALARIES SUR LA DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE



La Déclaration Sociale Nominative et vous

LE DISPOSITIF DSN

Votre employeur va accomplir certaines de ses obligations sociales déclaratives au moyen d'un dispositif légal, la déclaration sociale nominative (DSN). Celle-ci est obligatoire :

- Depuis mai 2015, pour les employeurs déclarants directs ayant versé en 2013 plus de 2 millions de cotisations et contributions sociales auprès de l'URSSAF / CGSS ou de la caisse MSA et les tiers-déclarants, dès lors que ceux-ci déclarent pour l'ensemble de leur portefeuille un montant de 10 millions d'euros,
- Progressivement sur 2016, pour toutes les entreprises, en fonction du calendrier d'obligations anticipées en cours de définition par la Direction de la Sécurité Sociale.

A compter de fin 2016, la déclaration sociale nominative remplacera la quasi-totalité des déclarations sociales (DADS-U, DUCS, DSIJ, etc.). Le présent document est destiné à vous informer sur cette déclaration, les données à caractère personnel qu'elle contient ainsi que les modalités d'exercice des droits d'accès à ces données et de rectification de celles-ci prévues par la loi.

La déclaration sociale nominative permet à votre employeur de transmettre de façon dématérialisée, en une seule fois et en un point unique, les données de rémunération de chacun de ses salariés ainsi que des données nécessaires à l'exercice de vos droits en matière de protection sociale (maladie, retraite, chômage...) figurant actuellement dans des déclarations distinctes destinées à différents organismes et administrations.

Le dispositif DSN permet donc de simplifier et de sécuriser la transmission des données qui vous concernent :

- les données individuelles utilisées pour le calcul de votre paie sont transmises chaque mois par une DSN mensuelle, le 5 ou le 15 du mois.
- les informations relatives aux événements (vos éventuels arrêts de travail ou fins de contrat de travail) sont transmises/signalées lorsqu'ils surviennent par un signalement d'événement.

IMMATRICULATION NECESSAIRE

Pour garantir la bonne transmission de ces éléments, il est nécessaire que votre Numéro de Sécurité Sociale et votre Etat Civil (nom, prénom, date et lieu de naissance) aient bien été enregistrés par votre caisse d'assurance maladie. Si les éléments ne sont pas corrects, votre employeur vous en informera et vous devrez sans tarder communiquer deux pièces d'Etat Civil à votre caisse d'assurance maladie pour lui permettre soit de s'assurer de votre bonne identification soit de vous immatriculer. A défaut, vos données et vos droits éventuels risquent d'être retardés.

BD M

BP
PV
PB
LB
VE
ST



FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le cadre des fins de contrats de travail, une attestation de fin de contrat de travail vous sera remise afin de vous informer des données relatives à cette fin de contrat de travail. Il s'agit de l'AER (attestation employeur rematérialisée), qui est le document détaillé recomposé par Pôle emploi lors de la réception des données transmises et mis à disposition de votre employeur². Si vous souhaitez faire valoir vos droits éventuels à l'assurance chômage, vous devrez alors contacter Pôle Emploi².

DROIT D'ACCES A VOS DONNEES ET DROIT DE RECTIFICATION

Les traitements informatiques de la déclaration sociale nominative sont organisés pour préserver et garantir l'intégrité et la sécurité des données à caractère personnel déclarées par votre employeur.

Conformément à la loi dite « informatique et libertés », vous pouvez exercer des droits d'accès à vos données à caractère personnel et de rectification de celles-ci. Le tableau ci-après vous présente l'organisme auquel vous pouvez vous adresser en fonction de la catégorie de données et selon quelles modalités.

Si la rectification porte sur une donnée relative à votre rémunération, à un arrêt de travail ou au motif de rupture du contrat de travail, l'organisme concerné prendra contact avec votre employeur pour que celui-ci effectue si nécessaire une modification afin qu'elle soit enregistrée dans le traitement des données de la DSN.

Afin de faciliter l'examen de votre demande, veuillez indiquer dans votre courrier :

- votre numéro de sécurité sociale
- le ou les employeurs objet de votre requête
- la ou les durée(s) souhaitée(s)

Nous vous remercions également de joindre la photocopie d'un titre d'identité.

Attention : ces adresses sont à utiliser uniquement pour les demandes relatives à des données DSN, émises par votre employeur dans le cadre de ses obligations déclaratives. Pour une demande concernant d'autres données, merci de vous reporter aux conditions précisées sur le site de la CNIL (www.cnil.fr).

Handwritten signatures and initials: UR, JP, VE, BP, LB, PR, PB, and others.

Bj

¹ L'AER reste le document officiel à remettre au salarié lors du départ. L'expérimentation sur la production d'un document allégé par le logiciel de paie qui avait été envisagée est actuellement suspendue. Une étude ouverte au niveau du Ministère du travail rendra ultérieurement ses conclusions sur les suites à donner.

² Pour contacter Pôle emploi et s'inscrire, le salarié a deux possibilités :

- Par internet : www.pole-emploi, rubrique demandeur d'emploi, accès aux services.
- Par téléphone : en composant le 3949 (selon le service, appel gratuit ou coût d'une communication locale depuis un poste fixe hors surcoût éventuel de votre opérateur).

Catégorie de données DSN	A qui s'adresser ?	Comment ?
Données permettant de vous identifier (noms, prénoms, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale)	A la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) ou, si vous êtes salarié agricole, à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	Adresser un courrier au correspondant « informatique et libertés » de la CNAVTS ou, si vous êtes salarié agricole, à celui de la CCMSA
Données relatives à votre emploi et à votre contrat de travail	A la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) ou, si vous êtes salarié agricole, à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	Adresser un courrier au correspondant « informatique et libertés » de la CNAVTS ou, si vous êtes salarié agricole, à celui de la CCMSA
Données relatives à votre rémunération	A la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) ou, si vous êtes salarié agricole, à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	Adresser un courrier au correspondant « informatique et libertés » de la CNAVTS ou, si vous êtes salarié agricole, à celui de la CCMSA
Données relatives aux dates d'arrêt de travail pour maladie, maternité, paternité ou adoption	Votre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou votre Caisse générale de sécurité sociale dans les DOM (CGSS) ou, si vous êtes salarié agricole, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) Direction générale de Pôle emploi	Adresser un courrier au directeur de votre CPAM ou de votre CGSS ou, si vous êtes salarié agricole, au correspondant « informatique et libertés » de la CCMSA
Données relatives à la fin de contrat de travail	Organismes complémentaires (mutuelles, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance)	Adresser un courrier au correspondant « informatique et libertés » de la direction générale de Pôle Emploi Adresser un courrier à l'organisme complémentaire concerné

Handwritten signature

Handwritten initials: SP, LB

Handwritten initials: PN

Handwritten initials: PV, AB

Handwritten signature

Handwritten initials: ST

Handwritten mark: B11