

**ACCORD DE
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014
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 central ;

La C.F.D.T., représentée par Messieurs Martin ARTERO-GALLARDO, Laurent BERTUCAT et Eric VIDAL, Délégués syndicaux centraux;

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

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

La C.G.T., représentée par Monsieur Martial POULENARD, Délégué syndical central;

Force Ouvrière, représentée par Messieurs Thierry RIGOUSTE, Gérard SARRAKT et Patrick MARGERIT, Délégués syndicaux centraux;

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 :

HC PV DA
ML → PA PB

PREAMBULE :

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 2014.

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 2 juin, 23 juin et 4 Juillet 2014.

A titre liminaire, il convient de rappeler le contexte particulier dans lequel interviennent les négociations annuelles obligatoires 2014.

En effet, dans le cadre de la réorganisation du Groupe DARTY, et plus particulièrement de celle de ses filiales régionales, la société DARTY RHONE ALPES a, à effet du 1er août 2013, absorbé par voie de fusion la société DARTY PROVENCE MEDITERRANEE, et racheté les actifs de l'établissement DARTY ALSACE LORRAINE auparavant rattaché juridiquement et administrativement à la société DARTY NORD qui a été transférée à DARTY OUEST.

Pour les salariés de l'établissement RHONE ALPES, les conventions et accords collectifs en vigueur au sein des sociétés DARTY RHONE ALPES n'ont été ni affectés, ni remis en cause par l'opération de fusion.

Les salariés de la société DARTY RHONE ALPES continuaient donc à relever, dans les mêmes conditions, des dispositions de ces conventions et accords collectifs.

Pour les salariés des ex établissements DARTY ALSACE LORRAINE et PROVENCE MEDITERRANEE, ils continuaient à se voir appliquer les dispositions de la convention collective du Commerce et des services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'électroménager (Brochure n°3076).

En revanche, concernant les conventions et accords d'entreprises et/ou d'établissement en vigueur au sein de la société DARTY PROVENCE MEDITERRANEE et de l'établissement DARTY ALSACE LORRAINE, l'opération avait entraîné l'application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, à savoir :

- Du fait de l'opération et en application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, le statut collectif de la société DARTY PROVENCE MEDITERRANEE et de l'établissement DARTY ALSACE LORRAINE résultant des conventions et accords collectifs d'entreprise et/ou d'établissement, a été « mis en cause » à la date de l'opération¹.

¹ « Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L.2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations. »



PV DA
Page 2 sur 50
HE

- Ceux-ci auraient donc disparu au terme du délai de préavis de trois (3) mois prévu par la loi (ou de celui-ci plus long prévu par l'accord) auquel il convient d'ajouter le délai de survie artificiel de douze (12) mois courant à l'issue du préavis, soit le 31 octobre 2014.

Cependant, les partenaires sociaux et la direction ont souhaité dans le cadre de ces NAO harmoniser certaines pratiques au plus tôt par le biais de cette négociation, considérant qu'il pouvait y avoir un intérêt pour la majorité des salariés de la nouvelle entité DARTY GRAND EST.

C'est dans cet état d'esprit qu'il a été proposé de conclure plusieurs mesures de substitutions en vertu des dispositions combinées des articles L. 2261-10 et L. 2261-14 du code du travail visant au maintien et à l'harmonisation de la politique salariale et sociale au sein de la nouvelle entité.

Il a été expressément convenu que les dispositions de cet accord négocié dans le cadre de la NAO 2014 annulent et remplacent l'ensemble des dispositions issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein des ex établissements DARTY PROVENCE MEDITERRANEE, DARTY ALSACE LORRAINE et qu'elles se substituent aux dispositions ayant le même objet issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein de l'ex établissement DARTY RHONE ALPES devenu SNC DARTY GRAND EST

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.

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 indéterminée.

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 et constitue également un accord de substitution en vertu des dispositions combinées des articles L. 2261-10 et L. 2261-14 du code du travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2014.

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.

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.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 2 juin, 23 juin et 4 juillet 2014.

Les réunions NAO 2014 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.

La première réunion du 2 juin 2014 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 23 juin et 4 Juillet 2014 ont permis de matérialiser les difficultés que notre filiale traverse actuellement, les plans d'actions pour remédier à ces problématiques 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 4 Juillet 2014, un projet d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2014 a été transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise qui ont été informés et consultés à la réunion du 15 Juillet 2014.

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 :

3 – 1 Données économiques, stratégiques et sociales

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

3 – 1 – 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 permettant de réaliser une évolution de son chiffre d'affaires de + 3 %. C'est le canal internet qui a été le plus lucratif avec une évolution de + 8.7 % face à un + 2.7 % sur le canal magasin, le B to B lui a perdu - 20.8 %.



DP

Les ventes de services (GSM, Crédit, Box, Assurances, PSE) ont régressé de - 10.3% par rapport à l'historique, elles-mêmes déjà en régression l'année dernière.

De même le nombre d'interventions A2I a poursuivi sa chute de - 16,7 % après une chute à l'historique de - 5,1 %, portant le nombre d'intervention à 10.759 interventions sur l'exercice fiscal 2013/2014 contre 12.790 interventions sur l'exercice 2012/2013 et contre 13.471 interventions sur l'exercice 2011/2012.

La baisse de cette activité est malheureusement concomitante à la diminution importante de l'activité de nos SAV représentant une diminution du nombre d'interventions de - 4 % par rapport à l'historique, lui-même en recule de - 3.7 % représentant en cumul sur 4 ans - 22.4 % de diminution.

Cette baisse d'activité est encore plus significative hors ATT, - 6 % sur un an.

Ces différents éléments ont engendré **un résultat d'exploitation 2013/2014 en régression de - 12.2% par rapport à l'historique.**

Pour pallier à ce manque crucial de résultat, Darty Grand Est a procédé à la cession immobilière nette de la vente des murs de trois de ses sites (entrepôt de Limonest, Zone de Chambéry et Toulon) permettant de dégager un résultat opérationnel en limitant ainsi la baisse de son résultat de - 3.6 % soit près de 1 million d'euros.

Les conditions économiques restent difficiles et ce depuis 2008, et l'amélioration sur les marchés de l'électrodomestique n'est pas particulièrement annoncée. La croissance ciblée sur les produits de communication et de nouvelles technologies devrait s'exercer dans un contexte extrêmement concurrentiel. L'activité devrait cependant se situer en légère hausse, avec notamment la Coupe du Monde de Football qui devrait doper les ventes de télévision.

Nous ouvrirons au cours de l'exercice un nouveau magasin à Salaise/Sannes en Isère et notre déménagement des magasins de Marseille Grand Littoral vers le nouveau centre commercial des Terrasses du Port ainsi que le magasin de Dijon Quetigny devrait permettre de soutenir une légère croissance. Nous installerons des Espaces Cuisine dans les magasins de Cabries, Annecy, Valence et St Martin d'Hères permettant le développement croissant de cette activité et l'emploi.

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 concernant le prochain exercice soient quasiment stables compte tenu de la dégradation de la marge, mais elles sont naturellement conditionnées par la poursuite de la mise en œuvre de plans de réorganisation des modes de fonctionnement.

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 2,3 %.

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: A stylized signature, possibly "E.M."
 - Top right: "PV"
 - Middle right: "SB"
 - Bottom left: "AN"
 - Bottom center: "A"
 - Bottom right: "PB" and "HC"
 - Far right: "DP"
 - Page number: "Page 5 sur 50" is printed near the bottom right.

3 - 1 - 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 central d'entreprise du 8 avril 2014, et de la réunion préparatoire des NAO du 2 juin 2014, 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.

Ce nouvel accord a mis en œuvre les domaines d'actions ci-après en matière de:

- Classification ;
- Rémunération ;
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

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'écarts de rémunération basés sur le sexe des salariés.

Dans le but d'harmoniser au plus vite les pratiques sur l'ensemble du périmètre de Darty GRAND EST, il a été proposé et négocié un avenant à l'accord sur l'égalité hommes femmes permettant la mise en place d'un 4^{ème} domaine d'action, avenant qui annulera et remplacera l'ensemble des dispositions issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein des ex établissements DARTY PROVENCE MEDITERRANEE, DARTY ALSACE LORRAINE et qui se substitue aux dispositions ayant le même objet issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein de l'ex établissement DARTY RHONE ALPES devenu SNC DARTY GRAND EST.

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 moins de 10 % de temps partiel en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2013 sur le périmètre DARTY GRAND EST toute catégorie socio professionnelle et métier confondu.

Cela a été obtenu grâce à :

Handwritten initials: M and CB

Handwritten initials: AW, PV, DP, HC, and a signature

- 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 % encadré par le législateur puisque le nombre d'unités bénéficiaires à employer est de 161, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 170,69 à fin décembre 2013.

Épargne salariale :

Les salariés des ex établissements DRA et DPM étaient couverts jusqu'au 30 avril 2014 par :

- un accord d'intéressement qui n'a pas permis cette année de verser un montant en raison de la diminution importante des résultats.
- un accord de participation;
- 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 % ;

Les salariés de l'ancien établissement DAL bénéficient désormais des mêmes accords que les salariés de Darty Grand Est, tel que rappelé dans le chapitre IV.

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.

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.

THC → B
 M
 PC
 PV
 AP
 HE
 Page 7 sur 50

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.

Compte personnel de formation

La caisse des dépôts et consignations devient l'organisme gestionnaire du CPF.

Un accord d'entreprise triennal peut prévoir que l'entreprise consacre au moins 0,20% au financement du CPF. Le CPF peut faire l'objet d'un abondement notamment par accord d'entreprise.

Dans ce cas, la contribution unique est réduite à 0,80%. L'entreprise est exonérée du versement au titre du CPF.

TOUTEFOIS, cette possibilité a de nombreux inconvénients pour l'entreprise :

Si elle ne consacre pas au moins 0,20% au CPF, elle doit verser la différence à l'OPCA

A défaut de contribution, l'entreprise n'a plus accès à la mutualisation de l'OPCA

- L'entreprise doit gérer elle-même le financement du CPF (coûts de gestion non déductibles),
- Elle doit déclarer fiscalement ses dépenses et devient contrôlable sur cette partie de son activité.
- Elle ne peut dans le cadre de cet accord, modifier ou restreindre les listes de formations accessibles dans le cadre du CPF.

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.

THE

PV

77 DP

EA

HC

PR 07

IV - MESURES « EPARGNE SALARIALE »

IV - 1 : ACCORD D'INTERESSEMENT :

Une négociation d'un accord d'une durée déterminée de trois ans applicable à compter du 1er mai 2014 sera initiée au sein de l'UES Darty GRAND EST.

Cet accord aura pour objet de fixer les critères et les modalités servant à la répartition des produits de l'intéressement.

Cet accord sera une déclinaison d'un accord Groupe Darty à intervenir.

Il précisera :

- La durée et le cadre d'application de l'accord,
- Les modalités d'intéressement retenues,
- Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement
- Les dates de versement,
- Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat,
- La procédure convenue pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Cet accord sera conclu en application d'un accord cadre pour le calcul de l'intéressement au sein du Groupe Darty.

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le 1er mai 2014 et clos le 30 avril 2015
- exercice ouvert le 1er mai 2015 et clos le 30 avril 2016
- exercice ouvert le 1er mai 2016 et clos le 30 avril 2017

IV - 2 : SUPPLEMENT DE RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Afin de récompenser les efforts de chacun dans des conditions d'activité qui restent tendues sur notre marché, conformément à la possibilité ouverte par les dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, l'entreprise - à travers son responsable - s'engage à verser un supplément de réserve de participation d'un montant de **200.000 €** au titre de l'exercice fiscal clos de mai 2013 à avril 2014 après information consultation du Comité Central de l'U.E.S. Darty Grand Est.

Les modalités de répartition du supplément de réserve spéciale de participation s'opèreront selon les modalités prévues par l'accord de participation applicable à l'U.E.S. Darty Grand Est.

Ce supplément d'intéressement sera distribué aux ayants-droits ayant perçu l'enveloppe initiale versée sur le 1^{er} exercice fiscal, à savoir pour rappel selon les modalités prévues à l'accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trois mois. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent ; elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

TAC
DP
Page 9 sur 50
PV
DP
HC

Le versement de cette enveloppe supplémentaire de réserve de participation s'effectuera **courant août 2014**, avec la possibilité pour le collaborateur en application de l'article L.3324-10 du code du travail :

- soit de verser tout ou partie du supplément de réserve de participation dans le plan d'épargne mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme pendant une période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé).
- soit de verser tout ou partie du supplément de réserve de participation dans le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé).
- soit de demander le versement direct de ce supplément de réserve de participation.

selon les mêmes conditions de fiscalité prévues à l'accord.

L'entreprise communiquera à chaque ayant-droit les éléments concernant le calcul de ce supplément de réserve de participation, selon les mêmes modalités prévues à l'accord.

Eu égard à la masse salariale des ayants-droits, ce complément permet ainsi de bonifier la participation légale de l'équivalent de + 5,79% (200.000 € en sus de la participation initiale de 3.454.770 €), ce qui représentera un complément de revenu (avant prélèvement CSG et CRDS) de + 0,23 % de la rémunération annuelle brute de chaque bénéficiaire permettant de reverser l'équivalent d'un taux cumulé de 4,14 % dans sa globalité (participation initiale + supplément de participation).

IV – 3 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Les parties signataires conviennent de faire bénéficier aux salariés de DARTY GRAND EST du dispositif suivant pour le Compte Epargne Temps.

Dans son principe, le compte-épargne temps est soumis au volontariat tant en ce qui concerne son alimentation que son utilisation dans les limites prévues ci-après :

a) Alimentation annuelle du C.E.T. :

Le compte épargne temps ne peut être alimenté qu'à la seule initiative du salarié :

- dans la limite de **5** jours ouvrés par an pour les salariés E.O.T.
- dans la limite de **10** jours ouvrés par an pour les salariés agents de maîtrise ou cadres de moins de 50 ans
- dans la limite de **12** jours ouvrés par an pour les salariés agents de maîtrise ou cadres de 50 ans et plus

Pour les salariés E.O.T. :

Le C.E.T. sera alimenté par des jours de congés payés acquis au cours de l'année précédente et non utilisés au 31 mai de chaque année.

Pour les salariés agents de maîtrise ou cadres :

Le C.E.T. sera 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,
- et/ou des jours de JRTT acquis au cours de l'année et non utilisés au 31 mai de chaque année

b) Limite globale d'alimentation cumulée du C.E.T.

Les parties signataires conviennent de fixer la limite globale d'alimentation cumulée du C.E.T. à :

BR PB

JM
A

DF
97 PV HC

40 jours ouvrés pour les salariés de moins de 50 ans

80 jours ouvrés pour les salariés de 50 ans et plus.

c) Gestion du C.E.T.

Les salariés ont la possibilité d'utiliser le compte épargne temps de manière immédiate ou différée.

Les jours accumulés dans le C.E.T. devront être utilisés :

- soit pour indemniser en tout ou partie un congé sans solde,
- soit en demandant la liquidation de leur épargne,

dans les conditions définies ci-après :

Les salariés pourront dédier les éléments affectés au compte épargne temps :

- soit à la constitution d'un crédit de jours de repos,
- soit à la constitution d'une épargne financière en plaçant ce C.E.T. alimenté par les jours de congés payés non pris dans le P.E.R.C.O. (cf. chapitre IV-4),
- soit en combinant les deux possibilités.

Toutefois, les droits versés sur le compte épargne temps au titre des congés payés ne pourront viser qu'à la constitution d'un crédit de jours de repos.

Les salariés devront transmettre au service du personnel, au moyen du formulaire prévu à cet effet :

- les éléments qu'ils affectent au compte épargne temps,
- le choix opéré quant à l'affectation.

1) Indemnisation d'un congé

1.1) Prise des jours de repos

Les jours accumulés dans le C.E.T. pourront être utilisés en les positionnant sur des absences qui n'auraient pas été rémunérées :

Le compte épargne temps peut ainsi être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé sans solde.

Les modalités de prise des congés sabbatique, pour création d'entreprise et parental sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde devront être demandés :

- deux mois avant la date prévue pour une absence inférieure à dix jours,
- trois mois avant la date prévue pour une absence supérieure ou égale à dix jours.

La direction de la société se réserve le droit de différer la prise de jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps en cas de situation exceptionnelle perturbant le bon fonctionnement du service.

L'entreprise s'engage à communiquer une réponse au collaborateur dans un délai d'un mois à réception de la demande.

1-2) Indemnisation du congé

La valorisation du paiement d'une journée est déterminée sur la base du maintien de la rémunération du collaborateur au moment du fait générateur.

F.M. → PV DP
An → B HC
Page 11 sur 50

2) Affectation au compte épargne financière (monératisation des JRTT)

Chaque salarié peut opter, à sa demande, pour une liquidation de la part d'épargne constituée ne correspondant pas aux congés payés.

En effet, le compte épargne financière ne pourra être affecté que par des jours de repos accordés dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (J.R.T.T.) conformément aux dispositions des articles L 212-9 et L 212-15 III du Code du travail :

- soit de manière immédiate pour les droits acquis pour le compte de l'année en cours,
- soit à l'occasion des événements liés au déblocage de la participation (article R 443-12 du Code du travail),
- soit à l'occasion du rachat de trimestres / retraite,
- soit lors de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé,
- soit de manière différée, à la demande du salarié.

La demande de versement devra être faite au moyen d'un document spécifique à la disposition de chaque salarié. Le versement sera alors effectué sur la paie du mois en cours.

La valorisation du paiement d'une journée est déterminée sur la base du maintien de la rémunération du collaborateur au moment du fait générateur.

Les jours de repos, liés à la réduction du temps de travail, sont convertis de la manière suivante.

La somme affectée est égale à :

(salaire mensuel x nombre de jours ouvrés affectés) / horaire mensuel contractuel.

Chaque jour ouvré sera établi sur la base moyenne de 7 heures, à l'exception des salariés travaillant à temps partiel (prorata temporis).

3) Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, rupture conventionnelle, retraite, retraite, mutation vers une autre filiale), le titulaire du compte épargne temps pourra obtenir le paiement de la totalité des droits acquis dans le cadre de son compte épargne temps (jours de congé payé et/ou JRTT) au jour de son départ.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} Juillet 2014.

IV – 4 : P.E.R.C.O. INTERENTREPRISES

Les salariés des ex-établissements DARTY RHONE ALPES et DARTY PROVENCE MEDITERRANEE bénéficiaient des dispositifs du PERCO-I.

Tel n'était pas le cas pour les salariés de l'ex-établissement de DARTY ALSACE LORRAINE.

Dans un souci d'équité, les parties signataires conviennent de faire bénéficier aux salariés de l'ex-établissement de DARTY ALSACE LORRAINE des dispositifs du PERCO-I., afin que l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST puissent en bénéficier :

a) – Alimentation Complémentaire au P.E.R.C.O.

En sus des alimentations suivantes inscrites au P.E.R.C.O.-I. :

- versements volontaires,
- versement de tout ou partie de la participation, y compris du supplément de participation,

[Handwritten signatures and initials]
P2
D
Page 12 sur 50
HC

[Handwritten initials]

- versement des sommes issues de la participation des salariés aux résultats de l'Entreprise affectées à un compte courant bloqué dans l'Entreprise et devenues disponibles,
- du versement de tout ou partie de l'intéressement, y compris du supplément d'intéressement,
- des transferts éventuels en provenance d'autres dispositifs,

les parties signataires conviennent d'ajouter une alimentation complémentaire au P.E.R.C.O.-I. :

Les collaborateurs ayant acquis des droits qu'ils ont placés dans leur **Compte Epargne Temps**, pourront ensuite placer ces droits liés au C.E.T. dans le P.E.R.CO.-I.

b) – Abondement de la filiale DARTY GRAND EST

La filiale DARTY GRAND EST s'engage à abonder les sommes placées dans le P.E.R.C.O.-I. issues du Compte Epargne Temps, à hauteur de **20%**.

Exemple :

Un salarié décide de placer ces 5 jours de congés payés non pris (restants) à fin mai, dans son Compte-Epargne Temps.

Pour un salaire brut total mensuel de 2.166 € en base temps complet, la valeur d'une journée de congé payé est égale à : $2.167 \times 7 H / 151,67 H = 100 \text{ € brut}$.

La valeur nette des 5 jours de congés payés restants aurait été valorisée à 500 € brut (100 € brut/jour x 5 jours), sous déduction des cotisations salariales à environ 23% dans l'exemple, soit une valeur totale de 385 € net.

Dans l'hypothèse où le salarié a un taux d'imposition moyen de 14%, la valeur nette après impôt serait d'environ 330 € net.

Il décide ensuite de placer ces droits à C.E.T. dans le P.E.R.C.O.-I.

La filiale Darty Grand Est abonde à hauteur de 20%, sur la valeur brute totale, soit un abondement de l'entreprise de :

$$500 \text{ €} \times 20 \% = 100 \text{ €}.$$

Le salarié bénéficie ainsi d'une valeur totale majorée dans son P.E.R.C.O.-I. égale à la somme brute des congés payés non pris placés dans le C.E.T., moins prélèvements CSG/CRDS actuellement de 8%, majorée de l'abondement sur la valeur brute des congés, soit une valeur totale nette d'environ :

$$500 \text{ €} - 8\% \text{ CSG/CRDS} + 100 \text{ €} = 555 \text{ € net}$$

En synthèse dans cet exemple, la valeur nette est valorisée à 555 € au lieu de 330 €, soit une évolution de + 68%.

TU
 PB
 PN
 SB
 PL
 DP
 HC
 A

V - MESURES « EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES »

L'ensemble des mesures égalité hommes/femmes sont reprises et détaillées dans l'avenant à l'accord Egalité Hommes/femmes proposé à la signature. Les parties conviennent que ces mesures contenues dans ce chapitre V s'appliqueront en cas de signature majoritaire de cet avenant à l'accord égalité hommes/femmes :

V-1 : CRECHES D'ENTREPRISE

Darty Grand Est adhérera à un réseau national de crèche d'entreprise (« les petits chaperons rouges ») avec réservation de 10 « berceaux ».

Cette adhésion permettra à des salariés confiant leurs enfants à une crèche privée de bénéficier de tarifs identiques à ceux d'une crèche municipale (respect du barème de la CNAF, soit entre 0,18€ et 2,89€ de l'heure pour le tarif 2014).

La différence de coût est prise en charge par l'entreprise.

Les critères d'éligibilité seront déterminés par les membres du prochain Comité d'Entreprise de Darty Grand Est.

A titre d'exemple, il peut s'agir :

- ✓ Situation d'urgence sociale
- ✓ Porteur de handicap (parents, enfant)
- ✓ Les parents isolés et famille monoparentale
- ✓ Les couples biactifs
- ✓ Les 2 parents sont dans l'entreprise
- ✓ Présence de la fratrie
- ✓ Les jumeaux
- ✓ Temps de transport <30 min
- ✓ Mutation
- ✓ Déménagement
- ✓ Employés en CDI / Ancienneté dans l'entreprise
- ✓ Poste à bas revenu et/ou priorité aux « non cadres »
- ✓ Date de la demande
- ✓ Priorité aux demandes de 5 jours
- ✓ ...

Les salariés intéressés se préinscriront en ligne et une hiérarchisation des demandes sera effectuée selon les critères d'éligibilité qui auront été déterminés par les membres du comité d'entreprise de Darty Grand Est.

V-2 : OCTROI DE JOURS D'ABSENCE PAR AN POUR HOSPITALISATION D'UN ENFANT

a) Hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans

L'entreprise affirme sa volonté de privilégier et renforcer la présence des parents au chevet de leur enfant dans des situations médicales difficiles.

AN
OB

PV
DP
Page 14 sur 50
HC

Pour cela, lors d'une hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, le collaborateur bénéficiera d'une absence autorisée et rémunérée supplémentaire de 2 jours par an, en sus des 4 journées ou 8 demi-journées conventionnelles.

Cette absence rémunérée est conditionnée aux situations d'hospitalisation d'un enfant comportant au moins une nuitée.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

b) Hospitalisation d'un enfant de 12 ans à moins de 16 ans

L'entreprise s'engage à attribuer en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 12 ans à moins de 16 ans, un droit de six journées d'absences rémunérées (sous justificatif), en lieu et place d'aucune journée conventionnelle.

Cette absence rémunérée est conditionnée aux situations d'hospitalisation d'un enfant comportant au moins une nuitée.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

V – 3 : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX :

L'entreprise étendra, sur fourniture d'un justificatif à la DRH, la notion de conjoint prévue dans la convention collective nationale applicable, aux collaborateurs/trices ayant conclu un Pacte Civile de Solidarité, communément dénommé «PACS» :

- conclusion d'un PACS : de 4 à 5 jours de congés, selon ancienneté
- décès du «conjoint pacsé» : 5 jours de congés
- décès du père ou de la mère du «conjoint pacsé» : 1 jour de congé
- décès du frère ou de la sœur du «conjoint pacsé» : 1 jour de congé

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

V – 4 : CONGE PATERNITE :

L'Entreprise souhaite favoriser par une mesure incitative, un accès égal au bénéfice du congé paternité pour les jeunes pères de famille, quel que soit leur statut ou leur positionnement dans l'Entreprise ; à ce titre, l'Entreprise propose de maintenir totalement le niveau de rémunération du collaborateur concerné, en prenant à sa charge le prorata de différentiel de rémunération pouvant exister entre le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de l'évènement (3.129 €) à la date de signature du présent accord) et la rémunération mensuelle brute.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

V – 5 : ACQUISITION DE PRIME D'ANCIENNETE :

L'Entreprise souhaite minimiser l'impact éventuel d'un congé parental sur la gestion de carrière et la rémunération d'un collaborateur.

Pour cela, l'Entreprise attribuera le bénéfice d'une acquisition de la prime d'ancienneté à 100 % pendant les deux premières années de prise d'un congé parental, contre 50 % selon les dispositions légales et conventionnelles.

Cette disposition s'appliquera à l'ensemble des nouveaux congés parentaux démarrant postérieurement à la date de l'accord, et également de manière rétroactive aux collaborateurs en situation de congé parental à la date d'application du présent accord.

TAC
PB
PP
PC
Page 15 sur 50
HC

V - 6: MAINTIEN DES GARANTIES DU REGIME FRAIS DE SANTE (MUTUELLE) DES COLLABORATEURS PENDANT LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION

L'Entreprise souhaite minimiser l'impact éventuel d'un congé parental sur la rémunération d'un collaborateur, en contribuant en partie au régime frais de santé.

L'entreprise maintiendra la prise en charge de la part patronale des cotisations du régime frais de santé collectif de l'entreprise VERSPIEREN pendant la première et la seconde année de congé parental.

En contrepartie, le collaborateur se voit prélever sur ses bulletins de paie mensuels sa quote-part calculée sur sa rémunération brute mensuelle (calculée sur la moyenne mensuelle des 12 derniers mois glissants), multipliée par le taux de cotisation salariale de la mutuelle en vigueur, auquel s'ajoute éventuellement le prélèvement des forfaits pour les personnes de sa famille qui sont rattachés à son contrat mutuelle.

La Direction des Ressources Humaines transmet chaque mois aux collaborateurs le montant à payer.

Le collaborateur s'engage en contrepartie à transmettre à la Direction des Ressources Humaines, mensuellement, au plus tard le 15 de chaque mois, un chèque correspondant au montant prélevé sur son bulletin de paie, afin de compenser à due proportion, le net négatif qui s'était généré.

A défaut de règlement par le collaborateur après deux mois d'impayés (par non envoi du règlement correspondant), le bénéfice de la mutuelle à ce tarif avantageux est immédiatement stoppé.

PR PG

TAK

DP
PV DP

A HC

VI - MESURES « ELEMENTS ANNEXES DE SALAIRE »

VI-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 portée à **7 €**.

La participation de l'entreprise sur la valeur faciale des tickets-restaurants est portée à **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 Juillet 2014.

VI-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 de l'ex-établissement DARTY RHONE ALPES 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 + 5,08% (+ 2,9 points) , et ce sur la période de Juillet 2014 à Juin 2015.

Ainsi, le collaborateur bénéficiera d'une diminution des tarifs des repas du restaurant d'entreprise de Limonest, à hauteur de - 5,08% (- 2,9 points), correspondant à la prise en charge par l'entreprise.

Cette mesure s'applique à compter des paies de Juillet 2014.

VI - 3 : REVALORISATION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE

La politique voyage du Groupe, applicable à l'ensemble des salariés, privilégie et encourage les trajets en train, puis la location de véhicules, en lieu et place de l'utilisation de la voiture personnelle, pour des raisons de sécurité et de confort et de rationalisation des coûts.

Pour tout frais kilométrique engagé à partir du 1^{er} août 2014, l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST bénéficieront d'une indemnité kilométrique portée à **0,35 €**.

VI - 4 : PRINCIPE DE REMUNERATION POUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Pour tout travail effectué par un collaborateur un dimanche, l'entreprise versera au salarié le montant le plus favorable entre :

- soit le montant des primes forfaitaires dimanches suivantes en fonction du métier :

- Pour les hôtesse / magasiniers / conseillers pole service:

A partir de 7 heures et + travaillées : 88,5 €

TAL PB PV DP
AR JB ST HC

- Pour les vendeurs :
A partir de 7 heures et + travaillées : 72,5 €
- Pour les Agents de maîtrise et cadres :
journée : 96 €

- soit le versement, en sus de la rémunération habituelle au titre du mois considéré, d'une prime spécifique équivalent au salaire de base et des primes variables ventes liés à la présence selon la formule suivante :

$$\frac{\text{fixe mensuel décembre} + \text{primes variables vente présence du mois de décembre}}{\text{nombre d'heures travaillées sur décembre}} \times \text{nombre d'heures travaillées sur la journée du dimanche}$$

On entend par primes variables vente, toutes les primes des vendeurs liées à la présence (produits, PSE, offre...). N'entrent pas dans le calcul la prime d'ancienneté, les primes exceptionnelles, les primes challenges, et la PFA.

Exemple pour un salarié vendeur :

Fixe mensuel = 740 €

Variable mensuel = 1.400 €

Montant prime forfaitaire = 72,50 € pour un dimanche travaillé

Montant prime spécifique = (740 € + 1.400 €) / 160 H travaillés sur le mois x 7 H travaillé le dimanche = 93,60 €

Sera donc versé pour ce salarié les 93,60 € qui sont plus favorables.

L'entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble des directeurs de site à planifier au mieux l'organisation et la répartition des horaires des dimanches sur les plannings afin de favoriser l'équité des salariés.

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

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} septembre 2014.

VI- 5 : SALARIES DE 20 ET 30 ANS D'ANCIENNETE

L'entreprise revalorise le montant attribué au bénéfice des salariés ayant 20 ou 30 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise DARTY, à hauteur de :

650 € pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté

750 € pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, les parties conviennent que chaque salarié concerné ait 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 2014.

PA PB

TML 99 PV AP
Page 18 sur 50
A HC

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 pourront être remis aux collaborateurs.

VI – 6 : PRIME FORFAITAIRE POUR L'ASTREINTE DU DIMANCHE

Les parties conviennent de l'application d'un forfait unique et égalitaire pour tous les techniciens réalisant une astreinte, quel que soit leur niveau de fixe ou de classification, à hauteur de **60 € par astreinte du dimanche**.

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Juillet 2014.

VI – 7 : PRIME FORFAITAIRE PAR INTERVENTION POUR L'ASTREINTE DU DIMANCHE

Chaque intervention d'un technicien en période d'astreinte le dimanche donne lieu à une prime forfaitaire qui sera égale à un **forfait de 10 € brut** par intervention.

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Juillet 2014.

VI – 8 : PLAFOND D'ACHAT POUR LE BENEFICE DE LA REMISE ACCORDEE AU PERSONNEL DARTY

Afin de favoriser les achats des salariés, les parties signataires conviennent d'un plafond d'achat actuellement fixé à **2.600 €** (les gros achats type déménagement ou achat cuisine peuvent faire l'objet de dépassement de plafond sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique), étant entendu qu'un salarié peut bénéficier d'une remise pouvant aller jusqu'à - 12% sur les achats effectués à titre personnel, dans la limite du seuil de revente à perte.

Cette mesure s'applique à compter de la paie du 1^{er} Juillet 2014.

VI – 9 : VALORISATION PRIME D'ANCIENNETE

Les parties signataires conviennent de bonifier selon les règles suivantes les primes d'ancienneté au bénéfice des salariés de DARTY GRAND EST qui ont un niveau-échelon conventionnel compris entre le niveau I échelon 2 , et le niveau II échelon 2 (c'est-à-dire pour les salariés de Darty Grand Est ayant un des niveaux échelons suivants) :

Niveau I échelon 2
Niveau I échelon 3
Niveau II échelon 1
Niveau II échelon 2

Ces salariés concernés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée non pas sur le salaire conventionnel correspondant à leur niveau échelon actuel, mais de manière plus favorable sur le salaire conventionnel plancher correspondant au niveau II échelon 3.

ELC

DB
PA *PB* *PV* *DP* *HE*
Page 19 sur 50

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Juillet 2014.

Exemple : un salarié est actuellement positionné au niveau II échelon 1. Il bénéficie actuellement d'une ancienneté de 11 ans. Il bénéficie à ce titre d'une prime d'ancienneté égale à son salaire conventionnel du niveau II échelon 1, soit :

1.485,21 € x 11 % = 163,37 €.

A partir de la paie de Juillet 2014, sa prime d'ancienneté sera calculée sur la base du salaire conventionnel correspondant au niveau II échelon 3, soit une prime d'ancienneté égale à :

1.560,72 € x 11% = 171,68 €.

Dans cet exemple, sa prime d'ancienneté se retrouve bonifiée de + 8,31 € brut par mois.

AR P3

TAL

→ PV DP

Page 20 sur 50

HC

VII - MESURES « TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL »

VII - 1 : TEMPS DE TRAJET POUR SE RENDRE EN FORMATION

Les salariés des ex-établissements DARTY RHONE ALPES et DARTY ALSACE LORRAINE bénéficiaient de mesures concernant le temps de trajet pour se rendre en formation.

Tel n'était pas le cas pour les salariés de l'ex-établissement de DARTY PROVENCE MEDITERRANEE.

Dans un souci d'équité, les parties signataires conviennent de faire bénéficier à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST des dispositions suivantes :

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 Janvier 2005, la législation sur le temps de trajet pour se rendre en formation a été précisée (*loi n°2005-32 – JO du 19 Janvier 2005 – Code du Travail – Article L 214-4.*)

Le code du travail dispose que « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.*

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie déterminée par (...) accord collectif, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise »

Les parties signataires conviennent ainsi de la mise en place d'une **contrepartie forfaitaire en temps** pour le temps de trajet pour se rendre en formation, lorsque la formation se déroule sur une autre agglomération que le site de travail habituel :

La base de calcul du temps de trajet sera déterminée sur la base des estimations de temps de déplacement issues du site internet **ViaMichelin**, selon un tableau de correspondance entre les différents sites de lieu de travail et de formation, qui sera communiqué sur site.

Etant entendu qu'il n'est pas possible de déterminer le temps réel de chaque collaborateur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel (*1.400 situations différentes, heures de départ et de retour, conditions de circulation, conditions météorologiques, Mercredi, vacances scolaires, type de véhicule, etc.*), les parties signataires ont convenu et négocié un **temps forfaitaire moyen de trajet domicile-lieu de travail habituel égal à 20 mn aller (soit 40 mn aller-retour).**

Dans un souci de «co-investissement / Formation» et de recherche d'une contrepartie équilibrée, il est convenu d'une contrepartie temps de déplacement/Formation équivalente à **50 % du temps estimé.**

Ainsi, le principe de calcul retenu est le suivant :

Le décompte du temps de travail sur la journée de formation sera donc égal à la somme des heures réelles de formation, additionnées à une prise en charge partielle du temps de trajet pour se rendre en formation aller-retour auquel est soustrait le temps de trajet habituel du domicile au lieu de travail habituel, soit l'application de la formule de calcul suivant :

CHL
PB → B PV
PA DP
HC

Heures réelles de formation

$$\begin{array}{r} + \\ \left[\begin{array}{l} \text{Temps global de trajet A/R} \\ \text{calculé sur ViaMichelin} \\ \text{entre le lieu habituel de travail} \\ \text{et le lieu de formation} \end{array} \right. - \left. \begin{array}{l} 40 \text{ mn de trajet A/R} \\ \text{entre le domicile et le} \\ \text{lieu de travail habituel} \end{array} \right] \times 50 \% \\ = \\ \hline \text{Temps de travail total de la journée de formation} \end{array}$$

Dans le cas d'une session de formation sur 2 journées, la contrepartie/temps sera divisée en deux et répartie sur chacune des journées de formation (journée aller / journée retour)

Les formations sur Paris donneront lieu à elles-aussi à l'application des 50% sur le temps de trajet TGV sous déduction des 40 minutes de trajet A/R, auxquelles seront rajoutées une contrepartie forfaitaire de 20 minutes A/R pour se rendre de Paris-gare de Lyon au lieu de formation (Bondy, Montreuil, etc.)

Les formations concernées par l'attribution d'une contrepartie sont celles initiées par le Service Formation de la Direction des Ressources Humaines et intégrées dans le plan de formation.

La contrepartie sera attribuée à l'ensemble des collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures (formateur et stagiaires EOT/AM).

Les parties conviennent de **l'attribution d'un complément variable vente pour les vendeurs, sur la majoration du temps de formation liée à la prise en charge partielle par l'entreprise du temps de trajet.**

Ce complément variable vente sera calculé dans les mêmes conditions que le complément variable versé actuellement lors d'heures de formations.

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Septembre 2014.

VII - 2 : CONGE D'ANCIENNETE

Pour rappel, les salariés de plus de 15 ans d'ancienneté bénéficient de jours de congés supplémentaires (article 27-2 de la convention collective) :

- + 1 jour à partir de 15 ans
- + 3 jours à partir de 20 ans
- + 4 jours à partir de 25 ans

L'appréciation de l'ancienneté pour l'acquisition de ces droits à congés supplémentaires est calculée au 1er Juin de chaque année.

Ainsi, pour exemple, un salarié étant rentré le 1er Juin 1999, avait donc 15 ans au 1er Juin 2014, et peut bénéficier conventionnellement d'1 jour de congé supplémentaire à prendre avant fin mai 2015.

Pour autre exemple, un salarié étant rentré le 1er Décembre 1999, n'avait pas 15 ans d'ancienneté au 1er Juin 2014, et ne bénéficiait donc pas de ce jour de congé supplémentaire.

TAL
PV
Page 22 sur 50
HC

M PB

Les parties conviennent de faire bénéficier pour l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST **des droits à congés d'ancienneté dès la date anniversaire d'entrée du collaborateur** (au lieu du 1^{er} Juin de chaque année), congé d'ancienneté à prendre avant fin mai, et ce, pour tous les collaborateurs ayant passé les 15, 20 ou 25 ans d'ancienneté à partir du 1^{er} Juin 2014.

Pour toute date d'anniversaire intervenant entre le 1^{er} et le 31 Mai, le collaborateur sera autorisé à prendre ses jours d'ancienneté dès le 2 Mai.

Cette mesure s'applique de manière rétroactive à compter du 1^{er} Juin 2014, et de manière pérenne pour les années à venir.

VII – 3 : FIXATION DES DATES DU CONGE PAYE PRINCIPAL

Conventionnellement, la Direction doit fixer les dates définitives des congés principaux (mai à octobre de chaque année), avant le 1^{er} mars à la suite de la consultation des délégués du personnel de chaque établissement.

Les parties conviennent que la Direction s'efforcera de recenser les souhaits de dates des collaborateurs à partir de début janvier.

Dans l'hypothèse où l'ensemble des souhaits aurait été transmis par tous les collaborateurs au 31 Janvier, la Direction procédera de manière anticipée à l'arrêté des dates définitives de départ au 31 Janvier, avec consultation préalable des délégués du personnel.

Dans l'hypothèse où certains collaborateurs n'auraient pas transmis leurs souhaits de dates de départ au 31 Janvier, la date limite de fixation des dates de départ au 1^{er} mars restera effective.

VII – 4 : DON DE JRTT AU BENEFICE D'UN SALARIE DONT L'ENFANT EST RECONNU GRAVEMENT MALADE

Les salariés de l'ex-établissement DARTY RHONE ALPES bénéficiaient de mesures concernant le don de JRTT.

Tel n'était pas le cas pour les salariés des ex-établissements de DARTY PROVENCE MEDITERRANEE et DARTY ALSACE LORRAINE.

Dans un souci d'équité, les parties signataires conviennent de faire bénéficier à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST des dispositions suivantes :

Un don de ce type pourra s'effectuer dans les conditions suivantes :

- Le salarié donateur devra expressément et formellement (par courrier à l'attention de la DRH) faire part de sa décision de renoncer à des jours de RTT au bénéfice d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade (nécessité reconnue formellement, à travers un certificat médical, d'une présence parentale permanente) ;
- Le don de jours pourra être effectué par tous les collaborateurs de l'entreprise. Il sera affecté à **un fonds spécifique** permettant aux salariés concernés de s'absenter, sans subir de perte de salaire, pour pouvoir s'occuper de l'enfant malade. Le fonds sera constitué des heures ou jours valorisés des donateurs. Le maintien de rémunération du collaborateur bénéficiaire se fera par prélèvement sur ce fonds à raison du taux horaire ou journalier du bénéficiaire ;

TLC
PB
PR
DB
PW
DP
HC
Page 23 sur 50

- Les fonds ainsi cumulés pourront être pris par le collaborateur concerné et, le cas échéant, par un autre collaborateur de l'entreprise confronté au même type de situation, dans la limite de la valeur du fonds ;
- Le don est définitif et ne pourra pas être restitué aux salariés donateurs, même si ces derniers en font la demande ;
- Le nombre de jours de RTT affectés à ce type de don est limité à un jour par an (période de modulation) et par salarié donateur ;
- La renonciation à un jour de RTT ne pourra donner lieu à rémunération complémentaire du salarié donateur. Le jour ainsi affecté au fonds spécifique ne sera pas pris en compte dans l'appréciation du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées par le donateur, sur l'année considérée, pour le paiement des heures ou jours supplémentaires. Le jour donné sera donc considéré comme ayant été pris par le donateur.

Un point semestriel sera présenté aux membres du Comité d'Entreprise, présentant le nombre de donateurs, le montant brut valorisé correspondant aux dons de J.R.T.T., le nombre de salariés bénéficiaires de ces dons ayant un enfant gravement malade, et le nombre de J.R.T.T. utilisés par ces salariés bénéficiaires.

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Juillet 2014.

VII - 5 : MOBILITE DES COLLABORATEURS

L'entreprise appliquera à l'ensemble des salariés de Darty Grand Est la charte suivante en matière de mobilité professionnelle, ainsi que les mesures d'accompagnement associées à cette mobilité professionnelle :

		Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Conditions	<p><u>Eloignement géographique :</u> poste à + de 70 km du précédent poste avec déménagement</p> <p>Les éléments à prendre en compte sont ceux du statut d'arrivée du collaborateur.</p>	Mutation proposée par l'entreprise		
Prise en charge du déménagement	Présentation de 3 devis de déménageurs professionnels	prestation classique	prestation classique	prestation tout emballé : mise en carton, démontage des lits, meubles assurance tous risques sans vétusté dates fixes
Frais d'hébergement et de déplacement	<p>Prise en charge des frais d'hébergement et de déplacement occasionnés par la mutation sur la base des barèmes de remboursement de frais</p> <p>Prise en charge des frais d'hébergement et de déplacement du conjoint sur la base de deux week-end pour la période de recherche de logement</p>	2 mois	3 mois	4 mois

PK PB

TAL

DP PV DP

ST HC

<p>Indemnité de mobilité</p>	<p>Justifiée sur factures de frais d'installation, présentées dans les 6 mois suivants l'arrivée du collaborateur dans son nouveau poste</p> <p>Une avance de 50 % du montant sera accordée lors de la mutation – à l'issue des 6 mois suivant la prise de poste, le montant non utilisé sera prélevé en paie.</p> <p><i>Montant plafonné passé en note de frais mutation</i></p> <p><i>Ces frais comprennent les frais de « 1^{ère} nécessité » inhérents au déménagement définies par les réglementations URSSAF, pour exemple : nettoyage, peintures, papiers peints, moquettes, parquets, carte grise, plaques d'immatriculation, suivi courrier...). Sont exclus tout ce qui n'est pas de la 1^{ère} nécessité, notamment ce qui est apparenté à de la décoration (tringles, rideaux, lustres...), l'électroménager, les meubles... La qualité de frais professionnels est étendue à toutes les dépenses justifiées par factures qui sont liées à la nécessité pour le bénéficiaire d'avoir un autre logement, en excluant les autres types de dépenses.</i></p>	<p>1.000 euros</p>	<p>2.000 euros</p>	<p>3.000 euros</p>
<p>Accompagnement du conjoint</p>	<p><u>Bilan de compétences pour le conjoint sur la base d'une journée, si le conjoint dans le cadre de la mutation est dans l'obligation de rompre le contrat de travail qui le lie à son employeur</u></p> <p><u>Accompagnement spécifique du conjoint par la DRH pour l'élaboration du curriculum vitae et pour une mise en situation d'entretien de recrutement sur la base d'une ½ journée</u></p>	<p>Non applicable</p>	<p>Prise en charge des honoraires du prestataire</p>	<p>Prise en charge des honoraires du prestataire</p>
<p>Aides connexes versées dans le cadre du 1% logement en lien avec SOLENDI <u>au maximum une fois tous les deux ans</u></p> <p><i>* ces éléments sont susceptibles d'une évolution dans le cadre de la législation et ne sont pas contractuels</i></p>	<p><u>Aide à la recherche de logement en location ou en accession</u></p> <p><u>Frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif ou en accession</u></p> <p><u>Aide à la scolarisation des enfants</u></p> <p><u>Assistance administrative simple : état des lieux, assistance au bail, branchements</u></p> <p>Cette liste n'est pas exhaustive (voir le dossier mobili-pass)</p> <p>Ces prestations sont plafonnées à :</p>	<p>3.200 euros</p>		

TUC

PB

PA

DP

HC

Accompagnement spécifique lié au changement de repères professionnels

Dans le cadre d'une mutation avec changement de site sur le même métier, le collaborateur bénéficiera pendant les trois premiers mois de sa prise de fonctions d'une garantie de variable correspondant à la moyenne des six derniers mois de variable perçue sur le site précédent.

		Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Conditions	<u>Eloignement géographique :</u> poste à + de 70 km du précédent poste avec déménagement Les éléments à prendre en compte sont ceux du statut d'arrivée du collaborateur.	Mutation proposée par l'entreprise		
Rémunération	Versement d'une prime exceptionnelle brute sur la paie du mois de changement d'affectation	300 euros	700 euros	1.200 euros

Cette mesure s'applique à compter de la paie du mois de Juillet 2014.

M PG

TAL

DP PV
DP

A HC

VIII - MESURES « SANTE »

VIII – 1 : PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DE DEUX JOURS DE CARENCE PAR AN EN CAS DE MALADIE POUR LES COLLABORATEURS DE 8 ANS D'ANCIENNETE OU PLUS

L'entreprise s'engage à prendre à sa charge pour l'ensemble des salariés de Darty Grand Est **deux jours de carence par année civile** non indemnisés par la sécurité sociale, en maintenant à 100% le salaire total brut du collaborateur, **en cas d'absence maladie pour un collaborateur de 8 ans d'ancienneté ou plus** appréciée à la date du 1^{er} jour d'arrêt de travail (hors dispositions plus favorables pour le régime local).

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

VIII – 2 : PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DES 3 JOURS DE CARENCE EN CAS D'HOSPITALISATION

L'entreprise affirme sa volonté d'accompagner les collaborateurs en situation médicale difficile.

Pour cela, l'entreprise s'engage à prendre à sa charge pour l'ensemble des salariés de Darty Grand Est **lors d'une hospitalisation dans les 8 premiers jours d'arrêt pour maladie, les 3 jours de carence** non indemnisés par la sécurité sociale, en maintenant à 100% le salaire total brut du collaborateur (hors dispositions plus favorables pour le régime local).

Cette prise en charge est conditionnée aux situations d'hospitalisation comportant au moins une nuitée.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} Juillet 2014.

TTC

PB

JB

PV

DD

PN

ST

HC

IX - MESURES « SALAIRES »

IX - 1 - DEFINITION D'UNE GRILLE DE REMUNERATION POUR L'U.E.S. DARTY GRAND EST DES E.O.T.

1/ Principe :

Suite aux opérations de restructuration juridique ayant eu lieu au début du précédent exercice, trois grilles de rémunérations sont actuellement appliquées au sein de l'UES Darty Grand Est.

La grille applicable au sein de ce qui était l'établissement Alsace Lorraine et Provence Méditerranée cesserait d'être applicable au 31 octobre 2014, date à laquelle la grille de Darty Rhône-Alpes serait applicable à l'ensemble des salariés de Darty Grand Est.

Aussi, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une grille unique au sein de Darty Grand Est tenant compte de l'historique social des deux anciennes filiales DPM et DRA, et de l'établissement D.A.L., constituant la nouvelle entité Darty Grand Est.

Ces nouvelles grilles de rémunération communes à l'ensemble des salariés de Darty Grand Est seront applicables à partir des paies de septembre 2014.

2/ Positionnement des salariés sur cette nouvelle grille commune Darty Grand Est :

Chaque salarié des ex établissements Darty Provence Méditerranée et Darty Alsace Lorraine sera rattaché au nouveau niveau de grille de Darty Grand Est, en fonction de son niveau/échelon conventionnel actuel.

Exemple : un salarié vendeur en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avait une qualification interne « maîtrisant » en niveau 2-1, sera rattaché à la nouvelle grille Darty Grand Est correspondant au niveau 2-1. Sa qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « confirmé ».

3/ Repositionnement automatique des salariés actuellement en niveau I échelon 2, au niveau I échelon 3 :

Les nouvelles grilles applicables définies aux chapitres ci-dessous débiteront au niveau minimum Niveau I échelon 3 (hors grilles techniciens non harmonisées sur Darty Grand Est).

Ainsi, les salariés qui étaient positionnés au niveau I échelon 2 sur les ex-périmètres Darty Alsace Lorraine et Darty Provence Méditerranée (hors techniciens), seront automatiquement rattachés et positionnés au niveau I échelon 3 de la nouvelle grille de salaire de Darty Grand Est, à compter de la paie de septembre 2014, avec application d'un salaire de base au moins égale au salaire défini au niveau I échelon 3 (sans application de l'augmentation plancher minimale des 35 € définie au chapitre IX-2).

Grilles Population Magasin

4/ Evolution de la grille de rémunération des salariés Vendeurs et Conseillers Vente Services

4-1 – Qualifications des salariés Vendeurs et Conseillers Vente Services

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Vendeur(-euse) ou Conseiller Vente Services débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Vendeur(-euse) ou Conseiller Vente Services confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Vendeur(-euse) ou Conseiller Vente Services autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Vendeur(-euse) ou Conseiller Vente Services expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Vendeur(-euse) ou Conseiller Vente Services leader

4-2 – Rémunération des salariés Vendeurs et Conseillers Ventes Services

a) Réintégration d'une partie de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une **réintégration d'une partie (**)** de la moyenne des primes variables (*) réellement perçues, dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Rhône Alpes et Provence Méditerranée sera opérée pour toutes ces populations vendeurs et conseillers pole service à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

() Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont les primes mensuelles listées ci-dessous (qualité et/ou objectif chiffre d'affaires) pour chacun des ex-établissements.*

(): Calcul de la réintégration de la partie de la moyenne des primes variables réellement perçues pour les vendeurs et conseillers ventes services de l'ex-établissement Rhône-Alpes :**

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe 1, bénéficieront d'une réinjection de 57% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 280 € maxi pour les magasins du groupe 1, le montant de la réinjection sera égale à 57% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 159,6 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe 2, bénéficieront d'une réinjection de 50% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 240 € maxi pour les magasins du groupe 2, le montant de la réinjection sera égale à 50% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 120 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

UKE PV DP
PN DB
PB HC
Page 29 sur 50

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe 3, bénéficieront d'une réinjection de 37% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 190 € maxi pour les magasins du groupe 3, le montant de la réinjection sera égale à 37% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 70,3 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe 4, bénéficieront d'une réinjection de 15% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 140 € maxi pour les magasins du groupe 4, le montant de la réinjection sera égale à 15% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 21 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

Dans ces conditions, la prime variable « qualité » pré-existante sur l'ex-établissement Rhône-Alpes disparaîtra totalement à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacée par une nouvelle grille de prime variable Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 120 € pour l'ensemble des magasins.

(): Calcul de la réintégration de la partie de la moyenne des primes variables réellement perçues pour les vendeurs et conseillers ventes services de l'ex-établissement Provence Méditerranée :**

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe « petit magasin », bénéficieront d'une réinjection de 50% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 240 € maxi pour les magasins du groupe « petit magasin », le montant de la réinjection sera égale à 50% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 120 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe « petit magasin », bénéficieront également d'une réinjection de 100% de la moyenne de la prime « objectif chiffre d'affaires » réelle perçue dans le fixe.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

Cette prime mensuelle étant de 240 € maxi pour les magasins du groupe « petit magasin », le montant de la réinjection sera égale à 100% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 240 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

PN PB

TAN
 27
 PV
 ST
 HC
 Page 30 sur 50

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe « moyen magasin », bénéficieront d'une réinjection de 30% de la moyenne de la prime qualité collective réelle perçue dans le fixe.
Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime
Cette prime mensuelle étant de 170 € maxi pour les magasins du groupe « petit magasin », le montant de la réinjection sera égale à 30% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 51 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe « moyen magasin », bénéficieront également d'une réinjection de 100% de la moyenne de la prime « objectif chiffre d'affaires » réelle perçue dans le fixe.
Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime
Cette prime mensuelle étant de 170 € maxi pour les magasins du groupe « moyen magasin », le montant de la réinjection sera égale à 100% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 170 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

- Les vendeurs et conseillers ventes et services appartenant à un magasin du groupe « gros magasin », bénéficieront d'une réinjection de 100% de la moyenne de la prime « objectif chiffre d'affaires » réelle perçue dans le fixe.
Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque vendeur ou conseillers ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime
Cette prime mensuelle étant de 120 € maxi pour les magasins du groupe « moyen magasin », le montant de la réinjection sera égale à 100% de la moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services, avec un **montant maxi de + 120 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le vendeur ou conseiller ventes services a perçu le maxi de sa prime.

Dans ces conditions, les primes variables « qualité » et « objectif chiffre d'affaires » pré-existantes sur l'ex-établissement Provence Méditerranée disparaîtront totalement à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacées par une nouvelle grille de prime variable Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 120 € pour l'ensemble des magasins.

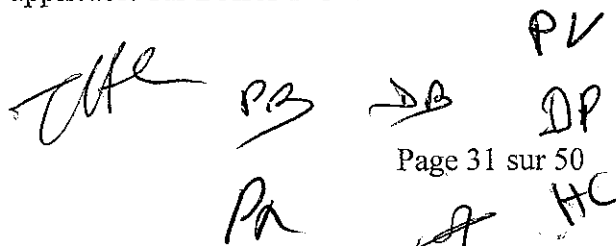
Pour les vendeurs et conseillers ventes services de l'ex-établissement Alsace Lorraine, les primes variables « qualité » et « objectif chiffre d'affaires » pré-existantes sur l'ex-établissement Provence Méditerranée disparaîtront totalement à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacées par une nouvelle grille de prime variable Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 120 € pour l'ensemble des magasins.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- Niveau 1 échelon 3 : 790 €
- Niveau 2 échelon 1 : 830 €
- Niveau 2 échelon 2 : 870 €



 PV
 DP
 HC
 Page 31 sur 50

- Niveau 2 échelon 3 : 930 €
- Niveau 3 échelon 1 : 990 €

Cette modification des salaires de base qui impacte les salariés du périmètre de Darty Grand Est entrainera un ajustement uniforme des éléments variables de paie (tels que prime produit, PSE, crédit, TQ...) entre les trois anciens établissements.

Par ailleurs, le niveau « autonome » de l'ex-établissement Darty Rhône-Alpes étant repositionné au niveau 2 échelon 2 dans la nouvelle grille applicable pour Darty Grand Est afin d'avoir un niveau « expert » distinct au niveau 2 échelon 3, les parties conviennent que les salariés de l'ex établissement D.R.A. qui étaient positionnés à ce niveau « autonome » en niveau 2 échelon 3 seront maintenus à ce niveau « autonome », tout en conservant contractuellement leur niveau conventionnel 2 échelon 3.

c) Garantie de primes variable liée au remplacement des critère qualité et/ou objectif chiffre d'affaires par la nouvelle grille de prime variable allant de 0 à 120 €.

Pour accompagner ce changement de critère de la qualité à la nouvelle grille de prime variable, chaque vendeur et conseiller vente et service bénéficiera du versement pendant trois mois (c'est-à-dire de la paie de septembre 2014 à novembre 2014) du montant le plus favorable entre :

- la moyenne de la prime qualité qui avait été calculée diminuée de la part réintégrée dans le fixe (moyenne réellement perçue par chaque vendeur ou conseiller ventes services sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime, diminuée de la part réintégrée dans le fixe)
- le montant obtenu par l'application de la nouvelle grille de prime variable allant de 0 à 120 €.

Exemple pour un vendeur de l'ex-périmètre Rhône-Alpes :

Ancien calcul de la prime moyenne qualité réellement perçue = 200 € (groupe 2)

Réinjection dans le fixe = 200 € x 50% = 100 €

1 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 80 € :

Application et versement d'une garantie à hauteur de + 20 €, pour lui garantir au moins les 100 € qu'il aurait perçu après réinjection

2 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 120 € :

=> Pas de garantie car le salarié perçoit un variable supérieur à ce qu'il avait précédemment touché (après réinjection) (gain de + 20 €)

Exemple pour un vendeur de l'ex-périmètre Provence Méditerranée :

Ancien calcul de la prime moyenne qualité réellement perçue = 80 € (gros magasin)

Pas de réinjection dans le fixe pour ce groupe de gros magasin

1 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 70 € :

Application et versement d'une garantie à hauteur de + 10 €, pour lui garantir au moins les 80 € qu'il aurait perçu

2 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 120 € :

=> Pas de garantie car le salarié perçoit un variable supérieur à ce qu'il avait précédemment touché (gain de + 40 €)

Exemple pour un vendeur de l'ex-périmètre Alsace Lorraine :

Ancien calcul de la prime moyenne qualité réellement perçue = 50 €

Pas de réinjection dans le fixe

1 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 20 € :

Application et versement d'une garantie à hauteur de + 30 €, pour lui garantir au moins les 50 € qu'il aurait perçu

2 / Si nouvelle prime DGE en septembre 2014 = 120 € :

TWA
 PV
 DP
 HC

AB

=> Pas de garantie car le salarié perçoit un variable supérieur à ce qu'il avait précédemment touché (gain de + 70 €)

Exemples :

Vendeur niveau 3-1 ex-DRA du Groupe 4 :

Fixe actuel = 854 €	nouveau fixe = 876 € (844 + 32)
Produits 450 €	Produits 450 €
PSE 200 €	PSE 200 €
Presta 150 €	Presta 150 €
Offre 100 €	Offre 100 €
accessoires 60 €	accessoires 60 €
Qualité 140 € => réinjection 15% = +21 €	NPS 120 €
Crédit 40 €	TQ 30 €
Total brut = 1.994 €	Total brut = 2.140 €
+ 21 € de réinjection dans le fixe	
=> Gain potentiel = + 146 €	

Vendeur niveau 2-1 ex-DRA du Groupe 3 :

Fixe actuel = 718 €	nouveau fixe = 788 € (718 + 70)
Produits 250 €	Produits 250 €
PSE 100 €	PSE 100 €
Presta 100 €	Presta 100 €
Offre 50 €	Offre 50 €
accessoires 50 €	accessoires 50 €
Qualité 190 € => réinjection 37% = +70 €	NPS 110 €
Crédit 20 €	TQ 30 €
Total brut = 1.478 €	Total brut = 1.540 €
+ 70 € de réinjection dans le fixe	
=> Gain potentiel = + 62 €	

Vendeur niveau 2-1 ex-DPM du Groupe petit magasin :

Fixe actuel = 859 €	nouveau fixe = 900 € (846 + 54)
Produits 350 €	Produits 350 €
PSE 100 €	PSE 100 €
Presta 50 €	Presta 50 €
Offre 40 €	Offre 40 €
accessoires 45 €	accessoires 45 €
Qualité 100 € => réinjection 50% = + 50 €	NPS 90 €
Objectif CA 90 € => réinjection 100% = +90 €	TQ 40 €
Crédit 50 €	Crédit 45 €
Total brut = 1.515 €	Total brut = 1.579 €
+ 140 € de réinjection dans le fixe	
=> Gain potentiel = + 55 €	

Vendeur niveau 3-1 ex-DPM du Groupe gros magasin :

Fixe actuel = 850 €	nouveau fixe = 900 € (850 + 50)
Produits 450 €	Produits 450 €
PSE 200 €	PSE 200 €
Presta 50 €	Presta 50 €
Offre 100 €	Offre 100 €
accessoires 60 €	accessoires 60 €
Qualité 100 €	NPS 100 €
Objectif CA 50 € => réinjection 100% = +50 €	TQ 60 €
Crédit 70 €	Crédit 60 €
Total brut = 2.090 €	Total brut = 2.150 €
+ 50 € de réinjection dans le fixe	
=> Gain potentiel = + 60 €	

Vendeur niveau 2-3 ex-DAL :

Fixe actuel = 849 €	nouveau fixe = 930 €
Produits 350 €	Produits 350 €
PSE 200 €	PSE 180 €
Presta 100 €	Presta 100 €
Offre 100 €	Offre 100 €
accessoires 50 €	accessoires 50 €
Qualité 25 €	NPS 60 €
Objectif CA 25 €	TQ 20 €
TQ 20 €	crédit 30 €
Total brut = 1.719 €	Total brut = 1.800 €
=> Gain potentiel = + 81 €	

Vendeur niveau 3-1 ex-DAL :

Fixe actuel = 879 €	nouveau fixe = 990 €
Produits 400 €	Produits 400 €
PSE 220 €	PSE 180 €
Presta 100 €	Presta 100 €
Offre 100 €	Offre 100 €
accessoires 50 €	accessoires 50 €
Qualité 40 €	NPS 30 €
Objectif CA 40 €	TQ 20 €
TQ 20 €	crédit 30 €
Total brut = 1.849 €	Total brut = 1.950 €
=> Gain potentiel = + 101 €	

5/ Evolution de la grille de rémunération des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisines

5-1 – Qualifications des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisines

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- o Niveau 1 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) cuisine débutant(e)
- o Niveau 2 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) cuisine confirmé(e)
- o Niveau 2 échelon 2 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) cuisine autonome
- o Niveau 2 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) cuisine expert(e)
- o Niveau 3 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) cuisine leader

TWK
PB
PB
PV
AP
HC

5-2 – Rémunération des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisine

- Niveau 1 échelon 3 : 830 €
- Niveau 2 échelon 1 : 880 €
- Niveau 2 échelon 2 : 940 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.000 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.050 €

Par ailleurs, le niveau « autonome » de l'ex-établissement Darty Rhône-Alpes étant repositionné au niveau 2 échelon 2 dans la nouvelle grille applicable pour Darty Grand Est afin d'avoir un niveau « expert » distinct au niveau 2 échelon 3, les parties conviennent que les salariés de l'ex établissement D.R.A. qui étaient positionnés à ce niveau « autonome » en niveau 2 échelon 3 seront maintenus à ce niveau « autonome », tout en conservant contractuellement leur niveau conventionnel 2 échelon 3.

S'ajoute à ces salaires de base, une rémunération variable présentée récemment lors d'un comité central d'entreprise.

Exemple 1 : un salarié concepteur cuisine sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-2

Fixe actuel = 850 €

Nouveau fixe = 940 € avec application de la nouvelle grille DGE, soit une revalorisation de son salaire fixe de + 90 €

Exemple 2 : un salarié concepteur cuisine sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-3

Fixe actuel = 950 €

Nouveau fixe = 1.000 € avec application de la nouvelle grille DGE, soit une revalorisation de son salaire fixe de + 50 €

Exemple 3 : un salarié concepteur cuisine sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 2-3

Fixe actuel = 1.024 €

Nouveau fixe = 1.024 € => salaire fixe inchangé et maintenu à 1.024 € car le salarié se retrouve à un fixe au-dessus de la nouvelle grille DGE à 1.000 €.

6/ Evolution de la grille de rémunération des salariés secrétariat et magasinage magasin (hors conseiller pole service)

6-1 – Qualifications des salariés secrétariat et magasinage magasin

Pour les salariés secrétariat, les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Hôte(sse)-Secrétaire débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Hôte(sse)-Secrétaire confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Hôte(sse)-Secrétaire autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Hôte(sse)-Secrétaire expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Hôte(sse)-Secrétaire leader

Pour les salariés magasinage, les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Magasinier(e) débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Magasinier(e) confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Magasinier(e) autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Magasinier(e) expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Magasinier(e) leader

MR PG

TAL
27 PV DB
Page 34 sur 50
A HC

6-2 – Rémunération des salariés secrétariat et magasinage magasin

a) Réintégration de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une **réintégration de la moyenne des primes variables (*)** dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée **sera opérée pour toutes ces populations secrétariat magasin et magasinage magasin (hors conseiller pole service)** à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

() Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.*

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne des variables obtenus.

Dans ces conditions, les primes variables (hors primes exclues mentionnées ci-dessus) disparaîtront à compter de la paie de Septembre 2014.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- Niveau 1 échelon 3 : 1.451 €
- Niveau 2 échelon 1 : 1.486 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.523 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.561 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.599 €

Pas de prime variable pour ces populations.

Exemple 1 : un salarié secrétaire magasin sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 1-3

Fixe actuel = 1.348 €

Moyenne variable perçu = 130 €

Nouveau fixe = 1.348 € + réinjection variable de 130 € = 1.478 € (au-dessus de la nouvelle grille DGE à 1.451 €)

Exemple 2 : un salarié magasinier magasin sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-2

Fixe actuel = 1.445 €

Moyenne variable perçu = 60€

Nouveau fixe intermédiaire = 1.445 € + réinjection variable de 60 € = 1.505 €.

Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 2-2, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 18 €, pour porter son salaire fixe à 1.523 €

Au global, le salarié aura donc bénéficié d'un gain de + 18 €

TWK
PB DB DP
Pn ST HC
Page 35 sur 50

7/ Evolution de la grille de rémunération des salariés Conseillers Pôle Service magasin

7-1 – Qualifications des salariés Pôle Service magasin

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Conseiller Pôle Service débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Conseiller Pôle Service confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Conseiller Pôle Service autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Conseiller Pôle Service expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Conseiller Pôle Service leader

7-2 – Rémunération des salariés Pôle service magasin

a) Réintégration d'une partie de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une réintégration de la moyenne des primes variables (*) réellement perçues, diminuée du montant de la valeur maxi de la nouvelle prime Darty Grand Est correspondant au niveau échelon du salarié, dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée sera opérée pour toutes ces populations conseiller pôle service à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

() Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.*

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne des variables obtenus diminuée du montant de la valeur maxi de la nouvelle prime Darty Grand Est correspondant au niveau échelon du salarié.

Dans ces conditions, les primes variables pré-existantes sur les ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée disparaîtront à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacées par la nouvelle grille de prime variable Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 50 €.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- Niveau 1 échelon 3 : 1.475 €
- Niveau 2 échelon 1 : 1.515 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.552 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.591 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.630 €

S'ajoute à ce salaire de base, une rémunération variable brute mensuelle de 0 à 50 € selon les niveaux et échelons.

Handwritten initials: RB

Handwritten signature: [Signature]
Handwritten initials: PV, DP, HC

S'ajoute également à ce salaire de base les « primes de services », pour toute vente à un client d'une prestation, crédit, PSE et offre réalisée et concrétisée par un salarié conseiller pole service. A ce titre, un code informatique sera attribué aux conseillers pole service pour déversement des primes (prime prestation, prime PSE, prime crédit et prime offre) dans la paie.

Exemple 1 : un salarié conseiller pole service sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-1

Fixe actuel = 1.440 €

Moyenne variable perçu = 70 €

Total brut actuel = 1.510 €

Calcul réinjection variable : 70 € - 20 € = 50 €.

Nouveau fixe intermédiaire = 1.440 € + réinjection variable de 50 € = 1.490 €.

Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 2-1, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 25 €, pour porter son salaire fixe à 1.515 €

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 20 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.515 € fixe + variable de 20 € maxi = 1.535 €, soit un gain potentiel de + 25 €

Exemple 2 : un salarié conseiller pole service sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 2-3

Fixe actuel = 1.550 €

Moyenne variable perçu = 50 €

Total brut actuel = 1.600 €

Calcul réinjection variable : 50 € - 40 € = 10 €.

Nouveau fixe intermédiaire = 1.550 € + réinjection variable de 10 € = 1.560 €.

Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 2-3, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 31 €, pour porter son salaire fixe à 1.591 €

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 40 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.591 € fixe + variable de 40 € maxi = 1.631 €, soit un gain potentiel de + 31 €

Exemple 3 : un salarié conseiller pole service sur l'ex-périmètre de Darty Rhône Alpes au niveau 3-1

Fixe actuel = 1.630 €

Pas de variable actuel.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 50 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.630 € fixe + variable de 50 € maxi = 1.680 €, soit un gain potentiel de + 50 €

Grilles Population S.A.V. et Livraison

8/ Evolution de la grille de rémunération des salariés chauffeurs-livreurs

8-1 – Qualifications des salariés chauffeurs-livreurs

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Chauffeur-Livreur débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Chauffeur-Livreur confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Chauffeur-Livreur autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Chauffeur-Livreur expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Chauffeur-Livreur leader

Handwritten initials and signatures: JHC, PV, DP, PH, PS, A, HC.

8-2 – Rémunération des salariés chauffeurs-livreurs

a) Réintégration d'une partie de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une **réintégration d'une partie (**)** de la moyenne des primes variables (*) réellement perçues, dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée sera opérée pour toutes ces populations chauffeurs-livreurs à compter du mois de Septembre 2014. Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

(*) Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.

(**): Calcul de la réintégration de la partie de la moyenne des prime variables réellement perçues pour les chauffeurs-livreurs de l'ex-établissement Alsace-Lorraine :

Chaque chauffeur-livreur bénéficiera :

- De la réinjection totale dans son fixe de la moyenne de sa prime trimestrielle outillage réellement perçue (moyenne calculée sur les 6 mois de janvier à juin 2014). Cette prime trimestrielle étant de 60 € maxi, et étant versée à deux reprises sur le premier semestre 2014, le montant de la réinjection sera égale à la somme des deux primes versées sur le semestre, divisée par 6, soit un **montant maxi de + 20 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu à deux reprises sa prime trimestrielle de 60 € sur le semestre ((60 € + 60 €) / 6 mois).
- De la réinjection totale dans son fixe de la moyenne de sa prime trimestrielle véhicule réellement perçue (moyenne calculée sur les 6 mois de janvier à juin 2014). Cette prime trimestrielle étant de 50 € maxi, et étant versée à deux reprises sur le premier semestre 2014, le montant de la réinjection sera égale à la somme des deux primes versées sur le semestre, divisée par 6, soit un **montant maxi de + 16,66 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu à deux reprises sa prime trimestrielle de 50 € sur le semestre ((50 € + 50 €) / 6 mois) .

(**): Calcul de la réintégration de la partie de la moyenne des prime variables réellement perçues pour les chauffeurs-livreurs de l'ex-établissement Provence Méditerranée:

Chaque chauffeur-livreur bénéficiera :

- De la réinjection totale dans son fixe de 100% de la moyenne de sa prime mensuelle **taux de Mise En Service** réellement perçue (moyenne calculée sur les 3 mois d'avril à juin 2014). Cette prime mensuelle étant de 110 € maxi, le montant de la réinjection sera égale à 100% de la moyenne réellement perçue, avec un **montant maxi de + 110 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu le maxi de sa prime.
- De la réinjection totale dans son fixe de 100% de la moyenne de sa prime mensuelle **D3E** réellement perçue (moyenne calculée sur les 3 mois d'avril à juin 2014). Cette prime mensuelle étant de 40 € maxi, le montant de la réinjection sera égale à 100% de la moyenne réellement perçue, avec un **montant maxi de + 40 € de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu le maxi de sa prime.

M B

MAV 27 PV DP HC
Page 38 sur 50

- De la réinjection totale dans son fixe de 60% de la moyenne de sa prime mensuelle **qualité** réellement perçue (moyenne calculée sur les 3 mois d'avril à juin 2014).
Cette prime mensuelle étant de 250 € maxi, le montant de la réinjection sera égale à 60% de la moyenne réellement perçue, avec un **montant maxi de + 150 € (60% de 250 €) de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu le maxi de sa prime.
- De la réinjection totale dans son fixe de 50% de la moyenne de sa prime mensuelle **productivité** réellement perçue (moyenne calculée sur les 3 mois d'avril à juin 2014).
Cette prime mensuelle étant de 130 € maxi, le montant de la réinjection sera égale à 50% de la moyenne réellement perçue, avec un **montant maxi de + 65 € (50% de 130 €) de réinjection mensuelle dans le fixe** si le chauffeur livreur a perçu le maxi de sa prime.
- De la réinjection totale dans son fixe du différentiel entre le maxi de la prime **taux d'attachement** qui était applicable sur l'ex-périmètre DPM (50 €) et le maxi de la nouvelle prime applicable sur Darty Grand Est (37,50 €) hors bonus, proraté en fonction de la prime de taux d'attachement réellement perçue par le chauffeur-livreur par rapport au maxi de l'ancienne grille, selon la formule suivante :

$$((50 \text{ €} - 37,5 \text{ €}) \times \text{moyenne prime réellement perçue} / 50 \text{ €})$$

Montant pour un temps complet, à prorater pour temps partiel

Exemples :

Si un chauffeur-livreur a perçu une moyenne de prime de 50 € (correspondant au maxi de l'ancienne grille), il aura une réinjection dans son fixe de 12,50 € (correspondant à 50 € - 37,50 €).

Si un chauffeur-livreur a perçu une moyenne de prime de 34 €, sa moyenne correspondant à 68% du montant maxi de l'ancienne prime, il aura donc une injection de 8,50 € (correspondant à (50 € - 37,50 €) x 68%)

Si un chauffeur-livreur a perçu une moyenne de prime de 25 €, sa moyenne correspondant à 50% du montant maxi de l'ancienne prime, il aura donc une injection de 6,25 € (correspondant à (50 € - 37,50 €) x 50%).

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne de la partie des variables obtenus.

Dans ces conditions, les primes variables pré-existantes sur les ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée disparaîtront totalement à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacées par la nouvelle grille de primes variables Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 194 €, **intégrant un critère de bonus sur le taux d'attachement.**

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- o Niveau 1 échelon 3 : 1.440 €
- o Niveau 2 échelon 1 : 1.475 €
- o Niveau 2 échelon 2 : 1.510 €
- o Niveau 2 échelon 3 : 1.545 €
- o Niveau 3 échelon 1 : 1.580 €

TLL

PB

PA

DB

PV

DP

A

HC

S'ajoute à ce salaire de base, une rémunération variable brute mensuelle de 0 à 194 € intégrant un bonus sur le taux d'attachement.

D'autre part, il était constaté que les chauffeurs-livreurs de l'ex-périmètre Alsace Lorraine percevaient sur le mois M les primes correspondant au mois M-1, les primes étant versées avec un mois de décalage.

Les parties conviennent que l'ensemble des chauffeurs-livreurs de Darty Grand Est percevront sur le mois M les primes variables qu'ils auront générées sur le mois M, avec abandon du versement de primes décalées d'un mois sur l'autre pour l'Alsace Lorraine.

Ainsi, les chauffeurs-livreurs de l'ex-périmètre Alsace Lorraine bénéficieront sur la paie du mois de septembre 2014 :

- Du versement des primes générées sur le mois de septembre 2014 selon le nouveau variable défini pour Darty Grand Est,
 - Et du versement des primes correspondant au mois d'août 2014 (selon l'ancien variable applicable en Alsace Lorraine)
- => soit le versement de l'équivalent d'un double mois de variable.

Exemple 1 : un salarié chauffeur-livreur sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-1

Fixe actuel = 1.250 €

Mise en service = 70 €

D3E = 10 €

Qualité = 100 €

Productivité = 40 €

Taux attachement = 20 €

Total brut actuel = 1.490 €

Calcul réinjection variable :

Mise en service = 70 € x 100% = 70 €

D3E = 10 € x 100% = 10 €

Qualité = 100 € x 60% = 60 €

Productivité = 40 € x 50% = 20 €

Taux attachement = (20 € / 50 €) x 12,50 € = 5 €

Total réinjection = 20+70+60+10+5 = 165 €

Nouveau fixe intermédiaire = 1.250 € + réinjection variable de 165 € = 1.415 €.

Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 2-1, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 60 €, pour porter son salaire fixe à 1.475 €

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 194 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.475 € fixe + variable de 194 € maxi = 1.669 €, soit un gain potentiel de + 179 €

S'il perçoit un variable par exemple de 100 €, il percevrait ainsi 1.475 € fixe + variable de 100 € = 1.575 € soit un gain de + 85 €

Exemple 2 : un salarié chauffeur-livreur sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 3-1

Fixe actuel = 1.340 €

Mise en service = 90 €

D3E = 40 €

Qualité = 170 €

Productivité = 60 €

Taux attachement = 50 €

Total brut actuel = 1.730 €

Handwritten signatures and initials:
TAN
PV
DP
HC
ST

Handwritten initials:
M
PB

Calcul réinjection variable :

Mise en service = $90 \text{ €} \times 100\% = 90 \text{ €}$

D3E = $40 \text{ €} \times 100\% = 40 \text{ €}$

Qualité = $170 \text{ €} \times 60\% = 102 \text{ €}$

Productivité = $60 \text{ €} \times 50\% = 30 \text{ €}$

Taux attachement = $(50 \text{ €} / 50 \text{ €}) \times 12,50 \text{ €} = 12,5 \text{ €}$

Total réinjection = $90+40+102+30+12,5 = 254 \text{ €}$

Nouveau fixe = $1.340 \text{ €} + \text{réinjection variable de } 254 \text{ €} = 1.594 \text{ €}$.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 194 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.594 € fixe + variable de 194 € maxi = 1.788 €, soit un gain potentiel de + 58 €

S'il perçoit un variable par exemple de 155 €, il percevrait ainsi 1.594 € fixe + variable de 155 € = 1.749 € soit un gain de + 19 €

Exemple 3 : un salarié chauffeur-livreur sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 2-2

Fixe actuel = 1.470 €

productivité = 51 €

qualité = 47 €

Outillage (ramené au mois) = 20 €

Véhicule (ramené au mois) = 16,66 €

Taux attachement = 37,5 €

Total brut actuel = 1.642,16 €

Calcul réinjection variable :

Outillage = 20 €

Véhicule = 16,66 €

Total réinjection = $20+16,66 = 36,66 \text{ €}$

Nouveau fixe intermédiaire = $1.470 \text{ €} + \text{réinjection variable de } 36,66 \text{ €} = 1.506,66 \text{ €}$.

Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 2-2, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 3,34 €, pour porter son salaire fixe à 1.510 €

Nouveau fixe = 1.510 €

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 194 € maxi.

Au global, le salarié pourra percevoir 1.510 € fixe + variable de 194 € maxi = 1.704 €, soit un gain potentiel de + 61,84 €

S'il perçoit un variable par exemple de 152 €, il percevrait ainsi 1.510 € fixe + variable de 152 € = 1.662 € soit un gain de + 19,84 €

9/ Evolution des grilles de rémunération des salariés Techniciens SAV

9-1 – Qualifications des salariés Techniciens SAV

Les systèmes de rémunération étant implicitement liés à l'organisation du travail, les parties signataires conviennent à titre exceptionnel de maintenir à titre exceptionnel les trois grilles de salaire actuellement applicables sur les ex-périmètres de Rhône-Alpes, Alsace Lorraine et Provence Méditerranée, avec maintien des qualifications internes des trois ex-périmètres.

9-2– Rémunération des Techniciens SAV

Les trois grilles actuelles sont revalorisées de + 15 € sur chacun des niveaux/échelons :

Handwritten signatures and initials: EUC, PB, PA, DB, PV, AB, HC, and a signature with a checkmark.

Ex-périmètre Rhône-Alpes :

- Débutant Niveau 1 échelon 3 : 1.475 €
- Confirmé Niveau 2 échelon 2 : 1.510 €
- Autonome Niveau 3 échelon 1 : 1.563 €
- Expert Niveau 3 échelon 2 : 1.599 €
- Leader Niveau 3 échelon 3 : 1.636 €
- Chef de groupe Niveau 3 échelon 3 : 1.704 €

Ex-périmètre Alsace Lorraine :

- Débutant Niveau 1 échelon 2 : 1.440 €
- Maîtrisant Niveau 2 échelon 1 : 1.455 €
- Confirmé Niveau 2 échelon 2 : 1.485 €
- Expert Niveau 2 échelon 3 : 1.515 €
- Leader 1 Niveau 3 échelon 1 : 1.555 €
- Leader 2 Niveau 3 échelon 2 : 1.585 €
- Leader 3 Niveau 3 échelon 3 : 1.615 €

Ex-périmètre Provence Méditerranée :

- Niveau 1 échelon 2 : 1.225 €
- Niveau 1 échelon 3 : 1.310 €
- Niveau 2 échelon 1 : 1.385 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.445 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.490 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.595 €
- Niveau 3 échelon 3 : 1.685 €

10/ Evolution de la grille de rémunération des salariés back office S.A.V. et plateforme livraison (hors A.T.T.)

Sont concernés par ce chapitre toutes les populations fonctions supports (administratifs et magasinage) des SAV et plateforme livraison : Hôtesse SAV, Chargés de clientèle SAV, chargés relation clients, Gestionnaire de clientèle, Magasiniers SAV, Magasinier livraison, Gestionnaires pièces détachées, Réceptionnaires comptoirs, Assistants logistique et Réceptionnaires logistique.

10-1 – Qualifications des salariés back office S.A.V. et plateforme livraison

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : libellé métier (cf. ci-dessus) débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : libellé métier (cf. ci-dessus) autonome
- Niveau 2 échelon 3 : libellé métier (cf. ci-dessus) expert(e)
- Niveau 3 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) leader

a) Réintégration de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une **réintégration de la moyenne des primes variables (*)** dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée **sera opérée pour toutes ces populations back office SAV et plateforme livraison** à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

AP PG

TAL
DP PV
DP
HC
Page 42 sur 50

(*) Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne des variables obtenus.

Dans ces conditions, les primes variables (hors primes exclues mentionnées ci-dessus) disparaîtront à compter de la paie de Septembre 2014.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

10-2 – Rémunération des salariés back office S.A.V. et plateforme livraison

- o Niveau 1 échelon 3 : 1.451 €
- o Niveau 2 échelon 1 : 1.486 €
- o Niveau 2 échelon 2 : 1.523 €
- o Niveau 2 échelon 3 : 1.561 €
- o Niveau 3 échelon 1 : 1.599 €

Pas de prime variable pour ces populations.

Exemple 1 : un salarié magasinier pièces détachées sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-2

Fixe actuel = 1.445 €

Moyenne variable perçu = 100 €

Nouveau fixe = 1.445 € + réinjection variable de 100 € = 1.545 € (au-dessus de la nouvelle grille DGE à 1.523 €)

Exemple 2 : un salarié chargé clientèle SAV sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 3-1

Fixe actuel = 1.530 €

Moyenne variable perçu = 35€

Nouveau fixe intermédiaire = 1.530 € + réinjection variable de 35 € = 1.565 €. Son nouveau fixe intermédiaire se situant en-dessous de la nouvelle grille DGE du niveau 3-1, le salarié bénéficiera d'une revalorisation complémentaire de son fixe à hauteur de + 34 €, pour porter son salaire fixe à 1.599 €

Au global, le salarié aura donc bénéficié d'un gain de + 34 €

11/ Evolution de la grille de rémunération des salariés A.T. T. (hors hot-liner)

Sont concernés par ce chapitre toutes les populations fonctions chargé clientèle A.T.T. et opérateur A.T.T.

11-1 – Qualifications des salariés ATT

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- o Niveau 1 échelon 3 : libellé métier (cf. ci-dessus) débutant(e)
- o Niveau 2 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) confirmé(e)
- o Niveau 2 échelon 2 : libellé métier (cf. ci-dessus) autonome
- o Niveau 3 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) expert(e)
- o Niveau 3 échelon 2 : libellé métier (cf. ci-dessus) leader

Handwritten initials and signatures: JAC, PB, PR, PV, DP, HC, and a signature.

11-2 – Rémunération des salariés ATT

a) Réintégration d'une partie de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une réintégration de la moyenne des primes variables (*) réellement perçues, diminuée de 90 € (base temps plein, prorata pour temps partiel) (ces 90 € correspondant au nouveau montant maxi de la grille de prime variable Darty Grand Est hors bonus), dans le salaire de base des salariés des ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée sera opérée pour toutes ces populations des salariés de l'ATT (hors hot-liner) à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime.

Ainsi, seule la partie variable excédant 90 € (base temps plein, prorata temps partiel) sera réintégrée dans le fixe. Dans le cas où la moyenne des primes variables obtenue serait inférieure à 90 €, il n'y aura pas de réintégration de variable dans le salaire fixe.

() Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.*

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne des variables réellement perçue diminuée de 90 € (base temps plein, prorata pour temps partiel) (ces 90 € correspondant au nouveau montant maxi de la grille de prime variable Darty Grand Est hors bonus).

Dans ces conditions, les primes variables pré-existantes sur les ex-établissements Alsace Lorraine et Provence Méditerranée disparaîtront à compter de la paie de Septembre 2014, pour être remplacées par la nouvelle grille de primes variables Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 193 €.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- Niveau 1 échelon 3 : 1.405 €
- Niveau 2 échelon 1 : 1.440 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.475 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.538 €
- Niveau 3 échelon 2 : 1.587 €

Les salariés des ex-périmètres de DAL et DPM qui étaient positionnés au niveau 2 échelon 3, seront automatiquement positionnés au niveau supérieur 3 échelon 1 de la nouvelle grille Darty Grand Est, le niveau 2 échelon 3 n'existant pas dans la nouvelle grille de Darty Grand Est.

S'ajoutent à ces salaires de base une rémunération variable brute mensuelle de 0 à 193 €

Exemple 1 : un salarié opérateur ATT sur l'ex-périmètre de Darty Provence Méditerranée au niveau 2-1

Fixe actuel = 1.420 €

Moyenne variable perçu = 130 €

Total brut actuel = 1.550 €

Calcul réinjection variable sur le variable dépassant 90 €, soit : 130 € - 90 € = 40 €.

RA PV

*MAZ
PV
97
AA
Page 44 sur 50
ST HC*

Nouveau fixe = 1.420 € + réinjection variable de 40 € = 1.460 €.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 193 € maxi.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit par exemple une prime variable de 140 € avec la nouvelle grille, il percevrait 1.460 € fixe + 140 € = 1.600 €, soit un gain potentiel de + 50 €

Exemple 2 : un salarié chargé clientèle ATT sur l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine au niveau 2-3

Fixe actuel = 1.500 €

Moyenne variable perçu = 80 €

Total brut actuel = 1.580 €

Calcul réinjection variable sur le variable dépassant 90 € => pas de réinjection de variable pour lui car son variable n'excède pas 90 €.

Son fixe est cependant repositionné sur le niveau 3-1 de la nouvelle grille (le niveau 2-3 n'existant pas dans la nouvelle grille).

Son nouveau fixe est donc porté à 1.538 €.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 193 € maxi.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit par exemple une prime variable de 80 € avec la nouvelle grille, il percevrait 1.538 € fixe + 80 € = 1.618 €, soit un gain potentiel de + 38 €

12/ Evolution de la grille de rémunération des Assistants techniciens A.T.T. (Hot-Liners ATT)

12-1 – Qualifications des salariés Assistants techniciens A.T.T. (Hot-Liners ATT)

Les systèmes de rémunération étant implicitement liées à celles des techniciens, les parties signataires conviennent à titre exceptionnel de maintenir à titre exceptionnel les trois grilles de salaire actuellement applicables sur les ex-périmètres de Rhône-Alpes, Alsace Lorraine et Provence Méditerranée, avec maintien des qualifications internes des trois ex-périmètres.

12-2– Rémunération des Assistants techniciens A.T.T. (Hot-Liners ATT)

Les trois grilles actuelles sont revalorisées de + 15 € sur chacun des niveaux/échelons :

Ex-périmètre Rhône-Alpes :

- Débutant Niveau 1 échelon 3 : 1.445 €
- Confirmé Niveau 2 échelon 2 : 1.490 €
- Autonome Niveau 3 échelon 1 : 1.543 €
- Expert Niveau 3 échelon 2 : 1.579 €
- Leader Niveau 3 échelon 3 : 1.616 €

Ex-périmètre Alsace Lorraine :

- Niveau 1 échelon 3 : 1.440 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.485 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.515 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.555 €
- Niveau 3 échelon 2 : 1.585 €
- Niveau 3 échelon 3 : 1.615 €

Ex-périmètre Provence Méditerranée :

- Niveau 1 échelon 2 : 1.225 €
- Niveau 1 échelon 3 : 1.310 €
- Niveau 2 échelon 1 : 1.385 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.445 €
- Niveau 2 échelon 3 : 1.490 €

TAC DB PV
PB DP
PR ST HC

- o Niveau 3 échelon 1 : 1.595 €
- o Niveau 3 échelon 3 : 1.685 €

Grilles Population Siège

13/ Evolution de la grille de rémunération des salariés du Siège, de la Gestion Retour Fournisseurs et de la D.R.C.

13-1 – Qualifications des salariés du Siège, de la Gestion Retour Fournisseurs et de la D.R.C.

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- o Niveau 1 échelon 3 : libellé métier (cf. ci-dessus) débutant(e)
- o Niveau 2 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) confirmé(e)
- o Niveau 2 échelon 2 : libellé métier (cf. ci-dessus) autonome
- o Niveau 3 échelon 1 : libellé métier (cf. ci-dessus) expert(e)
- o Niveau 3 échelon 2 : libellé métier (cf. ci-dessus) leader

13-2 – Rémunération des salariés du Siège, de la Gestion Retour Fournisseurs et de la D.R.C.

a) Réintégration de la moyenne des primes variables dans le fixe

Une **réintégration de la moyenne des primes variables (*)** dans le salaire de base des salariés de l'ex-établissement Provence Méditerranée sera opérée pour les salariés du service D.R.C. à compter du mois de Septembre 2014.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues par chaque salarié sur les paies d'avril à juin 2014, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime

() Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime réalisation d'inventaire.*

Les salaires fixes seront donc réévalués de la moyenne des variables obtenus.

Dans ces conditions, les primes variables (hors primes exclues mentionnées ci-dessus) disparaîtront à compter de la paie de Septembre 2014.

b) Grilles de salaires de base :

Après cette réintégration de variable, si la rémunération mensuelle est inférieure à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la **nouvelle grille revalorisée** applicable sur DARTY Grand Est :

- o Niveau 1 échelon 3 : 1.451 €
- o Niveau 2 échelon 1 : 1.486 €
- o Niveau 2 échelon 2 : 1.523 €
- o Niveau 3 échelon 1 : 1.599 €
- o Niveau 3 échelon 2 : 1.637 €

Pas de prime variable pour ces populations.

Handwritten initials: MR and a symbol resembling a heart or '3'.

Handwritten initials: UAC, PV, DP, HC.

IX - 2 : CHANGEMENT DE NIVEAU INTERNE FILIALE POUR LES E.O.T. - REVALORISATION DU MINIMUM D'AUGMENTATION

Tout changement de niveau interne filiale (*passage de débutant à confirmé, passage de confirmé à autonome, passage d'autonome à expert, passage d'expert à leader*), donnera lieu à l'application de la grille de salaire de base correspondante, ou à une augmentation minimale de **35 €** brute au cours du mois de changement de niveau interne filiale, pour un temps complet (proratisé pour un temps partiel) pour l'ensemble des populations E.O.T.

Il est convenu que cette augmentation plancher de 35 € ne s'appliquera pas aux repositionnements automatiques des collaborateurs sur la nouvelle grille de Darty Grand Est applicable au 1^{er} septembre 2014 pour les salariés des ex-périmètres Darty Alsace Lorraine et Darty Provence Méditerranée, qui changeraient par ce repositionnement de libellé de classification interne :

Exemple pour un vendeur « maîtrisant » de l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine qui était niveau II échelon 1, qui aura désormais la classification interne Darty Grand Est « vendeur confirmé » en conservant son niveau II échelon 1, ne se verra pas appliquer l'augmentation plancher minimale de 35 €.

Exemple pour un vendeur « confirmé » de l'ex-périmètre de Darty Alsace Lorraine qui était niveau II échelon 2, qui aura désormais la classification interne Darty Grand Est « vendeur autonome » en conservant son niveau II échelon 2, ne se verra pas appliquer l'augmentation plancher minimale de 35 €.

IX- 3 : PASSAGE AUTOMATIQUE DU NIVEAU I ECHELON 3 AU NIVEAU II ECHELON 1

Tout salarié de Darty Grand Est qui est positionné au niveau I échelon 3 pendant 12 mois consécutifs, passera automatiquement au niveau II échelon 1 au plus tard à partir du 13^{ème} mois, avec application au plus favorable de la nouvelle grille de salaire correspondant au niveau II échelon 1, ou de l'augmentation minimale des 35 € brut (base temps complet, prorata pour les temps partiels).

Ainsi, l'application du passage automatique du niveau I échelon 2, au niveau I échelon 3 à partir du 7^{ème} mois, applicable sur l'ex-périmètre Darty Provence Méditerranée, n'a plus lieu d'être, en raison d'une part de la suppression du niveau I échelon 2, mais également du repositionnement automatique plus favorable des salariés niveau I échelon 2 au niveau I échelon 3 à partir du 1^{er} septembre 2014 (au lieu d'attendre le 7^{ème} mois).

Pour exemple, un salarié de l'ex-périmètre Darty Provence Méditerranée, entré en mai 2014, qui était positionné au niveau I échelon 2, serait automatiquement passé au niveau I échelon 3 à partir du 7^{ème} mois (soit à partir du 1^{er} novembre 2014) en l'absence d'accord.

Avec l'application de ces dispositions négociées plus favorables dans cet accord, le salarié passera automatiquement au niveau I échelon 3 (avec application de la grille de salaire correspondante) dès le 1^{er} septembre 2014, et il bénéficiera également d'un changement de niveau interne en passant au niveau 2 échelon 1 à partir du 1^{er} septembre 2015 avec (avec application de la grille de salaire correspondante ou de l'augmentation minimale de 35 € ETC au plus favorable).

Handwritten signatures and initials:
TAC, PB, PR, PV, DP, ST, HC
Page 47 sur 50

IX - 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.

X - 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. :

- Engagement d'une négociation suite à la prolongation proposée du délai de 12 mois prévu à l'article L 2261-14 du code du travail concernant les accords 35 heures de Darty Provence Méditerranée
- Engagement sur la négociation sur un accord d'intéressement tel que prévu au chapitre V-1 du présent accord

XI- ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014

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

XII - 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 2014.

XIII -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.

M *CV*

TAK *DP* *PV*
Page 48 sur 50
HC

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.

XIV – 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.

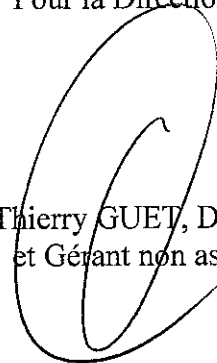
Fait à Limonest le 15 Juillet 2014

Pour les organisations syndicales



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

Pour la Direction

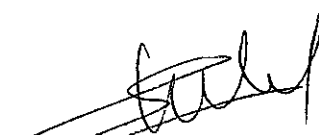


Thierry GUET, Directeur Général
et Gérant non associé A2I

Martin ARTERO-GALLARDO, délégué syndical central C.F.D.T.

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

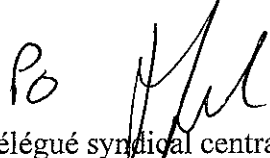
Eric VIDAL, délégué syndical central C.F.D.T.

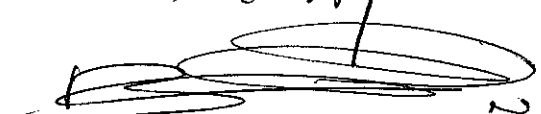

Joëlle EHRHARD, déléguée syndicale centrale CFE-CGC

RB JB PV
DP
Page 49 sur 50
PR HC


Rolande LEBARON, déléguée syndicale centrale CFE-CGC


Hervé CHEVALIER, délégué syndical central CFE-CGC


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


Philippe BRETAGNOLLE, délégué syndical central C.F.T.C.


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



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

Martial POULENARD, délégué syndical central C.G.T.

Thierry RIGOUSTE, délégué syndical central Force Ouvrière

Patrick MARGERIT, délégué syndical central Force Ouvrière

Gérard SARRAKT, délégué syndical central Force Ouvrière


HC PV AP