

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014
DE L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

Préambule	3
Article I - Champ d'application	4
Article II - Durée de l'accord	4
Article III – Objet de l'accord.....	5
Article IV – Rappel de l'évolution de la Prime de fin d'année	7
<i>Article 4-1 – Bénéficiaires et de l'assiette de la Prime de Fin d'Année</i>	<i>7</i>
<i>Article 4-2 – Taux et assiette de la Prime de Fin d'Année.....</i>	<i>7</i>
Article V – Epargne salariale	8
<i>Article 5-1 – Accord d'intéressement.....</i>	<i>8</i>
<i>Article 5-2 –Supplément de réserve spéciale de participation.....</i>	<i>8</i>
Article VI – Actions en faveur de l'égalité professionnelle.....	9
Article VII – Salaires et emploi.....	10
<i>Article 7-1 – Intégration des primes consécutives à la réduction du temps de travail</i>	<i>10</i>
<i>Article 7-2 - Modification de la grille de rémunération de l'U.E.S. Darty Ouest des EOT</i>	<i>10</i>
<i>Article 7-3 Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Ouest</i>	<i>17</i>
Article VIII – Poursuite du dialogue social.....	18
Article IX – Issue de la négociation annuelle obligatoire 2014	18
Article X - Date d'application de l'accord	18
Article XI - Dépôt et publicité de l'accord	18

Entre les soussignés

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

Et

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

Représentées par monsieur Pierre DAVID

Ci-après dénommées « DARTY GRAND OUEST »

D'une part,

Et

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

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

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

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

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

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

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

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

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 10, 16 et 24 juin 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 OUEST a, à effet du 1^{er} août 2013, absorbé par voie de fusion la société DARTY NORD à l'exception de l'établissement DARTY Alsace Lorraine, auparavant rattaché juridiquement et administrativement à la société DARTY Nord qui a été transférée à DARTY Rhône Alpes.

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

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

Pour les salariés de l'établissement NORD-NORMANDIE, 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).

Ils se voyaient appliquer l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs d'entreprise applicables à la société DARTY OUEST, devenue DARTY GRAND OUEST.

En revanche, concernant les conventions et accords d'entreprises et/ou d'établissement en vigueur au sein de la société DARTY NORD, 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 NORD 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 L2261-9, 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. »

- 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 ont conclu deux accords de substitution 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 sociale au sein de la nouvelle entité :

- Accord d'harmonisation des institutions représentatives du personnel signé à l'unanimité des organisations syndicales le 27 février 2014.
- Accord d'harmonisation des statuts sociaux signé à l'unanimité des organisations syndicales le 13 mai 2014.

Il a été expressément convenu que les dispositions de ces accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein de l'établissement Nord-Normandie des SNC DARTY NORD, SNC DARTY NORMANDIE et SNC DARTY NORD PAS DE CALAIS 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'établissement Ouest de la SNC DARTY OUEST devenue SNC DARTY GRAND OUEST.

Le présent accord constitue le 3^{ème} et derniers volets des accords de substitution qui font suite aux opérations de réorganisation juridiques mis en œuvre en 2013 et s'inscrivent dans le cadre de l'article II de l'accord du 13 mai 2014 qui précisait qu'il est convenu de l'application des règles applicables au sein de Darty Ouest au 1^{er} juillet 2014 après les modifications consécutives aux négociations annuelles obligatoires 2014 en ce qui concerne l'harmonisation des salaires de bases, des rémunérations variables et de l'intitulé des qualifications des salariés E.O.T..

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

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

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

Article I - Champ d'application

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

Article II - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article III – Objet de l'accord

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

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

- Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

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

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

- Égalité professionnelle et temps partiel

- En s'appuyant toujours sur le bilan de la situation comparée hommes / femmes, les parties constatent une sous-représentation de la population féminine au sein de l'encadrement magasin. Aussi, la Direction s'engage à poursuivre la féminisation des postes d'encadrement notamment en magasin et à maintenir la dynamique de féminisation en SAV et Logistique.
- Un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu le 24 novembre 2011. Cet accord a pour objet de définir le plan d'actions visant à satisfaire l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Les mesures portent sur l'embauche, la formation et la promotion professionnelle. Une renégociation de cet accord triennal devra intervenir dès 2015.
- Le nombre de salariés employés à temps partiel dans l'entreprise en 2013 était de 433 salariés dont 206 salariés contrats étudiants à temps partiel annualisé et 40 salariés à temps partiel mixtes A2I-Darty Ouest (ces 2 catégories représentant 56.81% des salariés à temps partiel).
- En dehors de ces deux populations (étudiants et A2I), il reste uniquement 187 salariés à temps partiel soit environ 6% de l'effectif total de la nouvelle entité.

Cela a été obtenu grâce à :

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

- **Travailleurs handicapés**

Depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en œuvre diverses mesures (prise en charge de la part salariale de la mutuelle) ou actions à destination des recruteurs internes (DDM, DSAV, ..) pour améliorer l'accueil des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise. Les éléments transmis aux représentants du personnel sur l'obligation d'emploi de cette catégorie de salariés laissent apparaître une diminution entre 2011 et 2012 de la contribution de l'entreprise DGO comparée à l'addition des cotisations de DO et de l'établissement Nord-Normandie de Darty Nord.

	2011	2012	2013
Contribution (€)	87 121	87 081	126 795
Effectif moyen	2055	2118	2558
ratio	42	41	49

- **Épargne salariale**

Au titre de l'exercice 2012-2013, les salariés de l'UES Darty Ouest étaient couverts par un accord d'intéressement courant jusqu'au 30 avril 2013 ;

Les salariés de l'ancien établissement Nord-Normandie de la SNC Darty Nord bénéficient désormais des mêmes accords que les salariés de Darty Ouest, à savoir :

- un accord de participation avec une formule de calcul supra légale ;
- un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- un PERCO-I ;
- un compte épargne temps.

- **Emploi des jeunes et des seniors**

Un accord sur le contrat de génération a été signé le 30 août 2013.

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

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

- Evaluation des risques psychosociaux

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

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

- Compte personnel de formation

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

Article IV – Rappel de l'évolution de la Prime de fin d'année

Dans le cadre de l'article IV de l'accord de substitution signé à l'unanimité des organisations syndicales le XX mai 2014, il est rappelé que mes évolutions suivantes ont été apportées à la prime de fin d'année applicable au sein de l'UES Darty Grand Ouest.

Article 4-1 – Bénéficiaires et de l'assiette de la Prime de Fin d'Année

Bénéficie d'une prime de fin d'année, l'ensemble des E.O.T et agents de maîtrise employés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au moins 12 mois d'ancienneté continue au 1^{er} décembre, présents et hors préavis au 30 novembre de l'année de versement.

Article 4-2 – Taux et assiette de la Prime de Fin d'Année

Ancienneté	2014		2015
	Darty Ouest	Darty Nord-Normandie	UES DGO
Plus d'1 an à moins de 2 ans	80% du « salaire fixe ou du minimum conventionnel »*		
Plus de 2 ans à moins de 4 ans	80% du « salaire fixe ou du minimum conventionnel »*	80% du « salaire fixe et du variable »**	
Plus de 4 ans	100% du « salaire fixe ou du minimum conventionnel »*	100% du « salaire fixe et du variable »**	

Dans lequel :

* « salaire fixe ou du minimum conventionnel » correspond à :

100% du 11ème du salaire conventionnel des 11 derniers mois (janvier N-1 à novembre N) pour les vendeurs ;

MIS
VPE
24
19
62

100% du 11ème du salaire de base des 11 derniers mois (janvier N-1 à novembre N) pour les autres salariés.

** « salaire fixe et du variable » correspond au salaire fixe du mois de novembre de l'année N majoré du 12ème des primes individuelles ou collectives à l'exception des primes annuelles, d'ancienneté ou exceptionnelles.

La prime de fin d'année est prorataée en fonction du temps de présence à l'exception des 30 premiers jours d'absence pour accident de travail (accident de trajet inclus).

Article V – Epargne salariale

Article 5-1 – Accord d'intéressement

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 Ouest.

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 2016

Article 5-2 – Supplément de réserve spéciale 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 **400.000€** après information consultation du Comité d'entreprise de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

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 Ouest

En application de l'article L.3324-10 du code du travail, les bénéficiaires pourront demander le versement immédiat de la somme qui leur sera due, s'il le souhaite. A défaut, celle-ci sera indisponible pendant une période de 5 ans.

Eu égard à la masse salariale des ayants-droits, ce complément représentera un complément de revenu (avant prélèvement CSG et CRDS) de 0,563% de la rémunération annuelle **brute** de chaque bénéficiaire (soit environ 0,672% net).

Article VI – Actions en faveur de l'égalité professionnelle

Darty Grand Ouest 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 le Comité d'Entreprise. 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 jémellités
- ✓ 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 pré-inscriront en ligne et une hiérarchisation des demandes sera effectuée selon les critères d'éligibilité qui auront été déterminés.

Article VII – Salaires et emploi

Article 7-1 – Intégration des primes consécutives à la réduction du temps de travail

A effet du 1^{er} juin 2014 :

- ⇒ Pour les salariés de l'établissement Darty Ouest, la prime d'ATT est intégrée au salaire de base. Cette intégration entraîne la prise en compte de son montant dans les différentes assiettes et notamment celle de la prime de fin d'année.
- ⇒ Pour les salariés de l'établissement Nord-Normandie dont la durée du travail était de 163,24h jusqu'au 31 mai 2014 et dont l'horaire est ramené à 151,67h, sont intégrés dans le salaire de base :
 - Rubrique ISQ « majoration HS mensuels moyenne » des 12 derniers mois ;
 - Rubrique ISR « complément réduction horaires » ;
 - L'écart de salaire de base correspondant à 11,57h (163,24h – 151,67h) ;
 - L'écart de prime d'ancienneté correspondant à 11,57h (163,24h – 151,67h) ;
- ⇒ Pour tous les salariés de Nord Normandie est également intégrée au salaire de base la « prime d'harmonisation » dont bénéficient certains salariés .

Ces mesures augmentant de fait substantiellement le nombre de salariés hors grille, les futures négociations annuelles obligatoires devront tenir compte des salariés rémunérés à la grille et des salariés hors grilles.

Article 7-2 - Modification de la grille de rémunération de l'U.E.S. Darty Ouest des EOT

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

La grille applicable au sein de ce qui était l'établissement Nord-Normandie cesserait d'être applicable au 31 octobre 2014, date à laquelle la grille de Darty Ouest serait applicable à l'ensemble des salariés de Darty Grand Ouest.

Aussi, les partenaires sociaux ont décidés de mettre en place une grille unique au sein de Darty Grand Ouest tenant compte de l'historique social des deux anciennes filiales constituant la nouvelle entité Darty Grand Ouest.

7-2- 1- Modification de la grille de rémunération des salariés secrétariat magasin

7-2-1-1 – Qualifications des salariés secrétariat magasin

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) débutant(e)
- Niveau 1 échelon 3 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expérimenté(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expert (e)

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-1-2 – Rémunération des salariés secrétariat magasin

La moyenne de la rémunération mensuelle variable (« prime qualité collective ») des 12 derniers mois est intégrée dans le salaire de base des salariés de l'établissement Nord Normandie.

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

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€
- Niveau 1 échelon 3 : 1466€
- Niveau 2 échelon 1 : 1486€
- Niveau 2 échelon 2 : 1523€
- Niveau 2 échelon 3 : 1561€
- Niveau 3 échelon 1 : 1599€

7-2- 2- Modification de la grille de rémunération des salariés magasinage magasin

7-2-2-1 – Qualifications des salariés magasinage magasin

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

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

Le passage du niveau 1-2 à 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-2-2 – Rémunération des salariés magasinage magasin

La moyenne de la rémunération mensuelle variable (« prime qualité collective ») des 12 derniers mois est intégrée dans le salaire de base des salariés de l'établissement Nord Normandie.

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

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€
- Niveau 1 échelon 3 : 1466€
- Niveau 2 échelon 1 : 1486€
- Niveau 2 échelon 2 : 1523€
- Niveau 2 échelon 3 : 1561€
- Niveau 3 échelon 1 : 1599€

7-2-3- Modification de la grille de rémunération des salariés Pôle Service magasin

7-2-3-1 – Qualifications des salariés Pôle Service magasin

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

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

Le passage du niveau 1-2 à 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-3-2 – Rémunération des salariés Pôle service magasin

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€
- Niveau 1 échelon 3 : 1466€
- Niveau 2 échelon 1 : 1486€
- Niveau 2 échelon 2 : 1523€
- Niveau 2 échelon 3 : 1561€
- Niveau 3 échelon 1 : 1620€

S'ajoute à ce salaire de base, une rémunération variable brute mensuelle de 0 à 75€.

7-2- 4- Modification de la grille de rémunération des salariés Vendeurs

7-2-4-1 – Qualifications des salariés Vendeurs

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : Vendeur(-euse) débutant(e)
- Niveau 1 échelon 3 : Vendeur(-euse)
- Niveau 2 échelon 1 : Vendeur(-euse) confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Vendeur(-euse) autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Vendeur(-euse) expérimenté(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Vendeur(-euse) expert(e)

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-4-2 – Rémunération des salariés Vendeurs

A effet du 1^{er} septembre 2014, la grille des rémunérations des salariés vendeurs sera la suivante :

- Niveau 1 échelon 2 : 799€
- Niveau 1 échelon 3 : 819€
- Niveau 2 échelon 1 : 834€
- Niveau 2 échelon 2 : 844€
- Niveau 2 échelon 3 : 849€
- Niveau 3 échelon 1 : 879€

Cette modification des salaires de base qui impacte les salariés de l'ancien périmètre Darty Ouest entrainera un ajustement des primes produits entre les deux anciens établissements.

Par ailleurs, les salariés anciennement appartenant à l'ancien établissement Nord-Normandie bénéficieront des mêmes primes Crédit que les salariés de l'ancien établissement Ouest.

Enfin, la Direction s'engage dans le cadre de l'harmonisation de la rémunération variable des vendeurs à ce qu'une attention particulière soit apportée à la rémunération lié à la vente des accessoires.

7-2- 5- Modification de la grille de rémunération des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisines

7-2-5-1 – Qualifications des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisines

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) débutant(e)
- Niveau 1 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse)
- Niveau 2 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) confirmé(e)

- Niveau 2 échelon 2 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) autonome
- Niveau 2 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) expérimenté(e)
- Niveau 3 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) expert(e)

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-5-2 – Rémunération des salariés Concepteurs Vendeurs

A effet du 1^{er} septembre 2014, la grille des rémunérations des salariés vendeurs sera la suivante :

- Niveau 1 échelon 2 : 840€
- Niveau 1 échelon 3 : 860€
- Niveau 2 échelon 1 : 870€
- Niveau 2 échelon 2 : 880€
- Niveau 2 échelon 3 : 890€
- Niveau 3 échelon 1 : 910€

7-2- 6- Modification de la grille de rémunération des salariés Livraison

7-2-6-1 – Qualifications des salariés Livraison

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : Aide-Livreur
- Niveau 1 échelon 3 : Livreur débutant
- Niveau 2 échelon 1 : Livreur confirmé 1
- Niveau 2 échelon 2 : Livreur confirmé 2
- Niveau 2 échelon 3 : Livreur confirmé 3
- Niveau 3 échelon 1 : Livreur Leader

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction sous réserve de la possession du permis de conduire.

7-2-6-2 – Rémunération des salariés Livraison

Aide-Livreur :

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€

Livreurs :

- Niveau 1 échelon 3 : 1446€
- Niveau 2 échelon 1 : 1466€
- Niveau 2 échelon 2 : 1486€

MD
VNR
92
244
17

- Niveau 2 échelon 3 : 1506€
- Niveau 3 échelon 1 : 1528€

A compter du niveau 1 échelon 3 s'ajoute une rémunération variable mensuelle de 230€ bruts.

7-2- 7- Modification de la grille de rémunération des Employés administratifs et logistique services

7-2-7-1 – Qualifications des Employés administratifs et logistique services

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : Employé administratif et logistique services débutant(e)
- Niveau 1 échelon 3 : Employé administratif et logistique services maîtrisant
- Niveau 2 échelon 1 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 1
- Niveau 2 échelon 2 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 2
- Niveau 2 échelon 3 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 3
- Niveau 3 échelon 1 : Employé administratif et logistique services leader

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-7-2 – Rémunération des Employés administratifs et logistique services

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€
- Niveau 1 échelon 3 : 1466€
- Niveau 2 échelon 1 : 1486€
- Niveau 2 échelon 2 : 1523€
- Niveau 2 échelon 3 : 1561€
- Niveau 3 échelon 1 : 1599€

S'ajoute à ces rémunérations, une rémunération variable mensuelle de 0 à 70€.

7-2- 8- Evolution de la grille de rémunération des salariés ATT et DRC

7-2-8-1 – Qualifications des salariés ATT et DRC

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 2 échelon 1 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial débutant
- Niveau 2 échelon 2 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial maîtrisant
- Niveau 2 échelon 3 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial confirmé(e)
- Niveau 3 échelon 1 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial leader

7-2-8-2 – Rémunération des salariés ATT et DRC

- Niveau 2 échelon 1 : 1470€
- Niveau 2 échelon 2 : 1508€
- Niveau 2 échelon 3 : 1561€
- Niveau 3 échelon 1 : 1615€

S'ajoutent à ces salaires de base une rémunération variable brute mensuelle de :

- 0 à 150€ pour les chargés de clientèle
- 0 à 250€ pour les assistants techniques ;
- 0 à 375€ pour les assistants commerciaux.

7-2- 9- *Modification de la grille de rémunération des salariés Techniciens SAV*

7-2-9-1 – Qualifications des salariés Techniciens SAV

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 2 : contrats par alternance
- Niveau 1 échelon 3 : Technicien(-ne) débutant(-e)
- Niveau 2 échelon 1 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 1
- Niveau 2 échelon 2 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 2
- Niveau 2 échelon 3 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 3
- Niveau 3 échelon 1 : Technicien(-ne) expert(-e) niveau 1
- Niveau 3 échelon 2 : Technicien(-ne) expert(-e) niveau 2
- Niveau 3 échelon 3 : Technicien(-ne) leader

Le passage du niveau 1-3 a 2-1 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-9-2 – Rémunération des Techniciens SAV

- Niveau 1 échelon 2 : suivant contrat
- Niveau 1 échelon 3 : 1446€
- Niveau 2 échelon 1 : 1491€
- Niveau 2 échelon 2 : 1545€
- Niveau 2 échelon 3 : 1615€
- Niveau 3 échelon 1 : 1685€
- Niveau 3 échelon 2 : 1685€
- Niveau 3 échelon 3 : 1755€

S'ajoute à cette rémunération pour les techniciens affectés au PEM en Atelier de l'ancien établissement NN un variable de 0 à 250€ à partir du niveau 1-3. Celle-ci sera alignée sur celle des autres techniciens lors des NAO 2014 qui sera porté au niveau de l'ensemble des techniciens lors des négociations annuelles obligatoire de 2015.

S'ajoute à cette rémunération pour les autres techniciens un variable de 0 à 375€ à partir du niveau 1-3.

7-2- 10- Evolution de la grille de rémunération des Assistants techniciens

7-2-10-1 – Qualifications des Assistants Techniciens SAV

- Niveau 1 échelon 2 : Assistant Technicien débutant
- Niveau 1 échelon 3 : Assistant Technicien maîtrisant
- Niveau 2 échelon 1 : Assistant Technicien confirmé 1
- Niveau 2 échelon 2 : Assistant Technicien confirmé 2
- Niveau 2 échelon 3 : Assistant Technicien confirmé 3
- Niveau 3 échelon 1 : Assistant Technicien leader

Le passage du niveau 1-2 a 1-3 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

7-2-10-2 – Rémunération des Assistants Techniciens SAV

- Niveau 1 échelon 2 : 1446€
- Niveau 1 échelon 3 : 1446€
- Niveau 2 échelon 1 : 1456€
- Niveau 2 échelon 2 : 1500€
- Niveau 2 échelon 3 : 1543€
- Niveau 3 échelon 1 : 1597€

S'ajoute à cette rémunération une rémunération mensuelle variable de 0 à 175€ à partir du niveau 1 échelon 3

7-2- 11- Grille de rémunération des salariés du service Paies

- Niveau 2 échelon 1 : débutant = 1486€
- Niveau 2 échelon 2 : 1523€
- Niveau 2 échelon 3 : confirmé(-e) = 1566€
- Niveau 3 échelon 1 : autonome = 1620€
- Niveau 3 échelon 2 : expérimenté(-e) = 1674€
- Niveau 3 échelon 3 : expert(-e) = 1728€

Le passage du niveau 2-1 à 2-2 est automatique après 12 mois d'ancienneté continue dans la fonction.

Article 7-3 Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Ouest

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

Les rémunérations des salaires de base des encadrants (Cadres et Agents de maîtrise) font exclusivement l'objet de mesures individuelles d'augmentation- sous réserve du respect du salaire minimum conventionnel - dont le niveau global a été fixé à 1.5% au total.

Article VIII -- Poursuite du dialogue social

Outre la négociation d'un accord d'intéressement telle que prévue à l'article 5-1 du présent accord, le renouvellement de l'accord relatif à l'Egalité professionnelle homme-femmes feront l'objet de négociation dans le cadre de l'exercice 2014-2015.

Article IX – Issue de la négociation 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.

Article X - Date d'application de l'accord

Avant son application, cet accord a été soumis à la consultation du Comité d'entreprise du 26 juin 2014.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions au 1^{er} juillet 2014.

Les modifications de la grille de rémunération seront alors appliquées rétroactivement au 1^{er} juillet 2014 sauf dispositions particulières mentionnées au présent accord.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales minoritaires, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L. 2232-13 du Code du travail. Il ne sera alors applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

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

Article XI - Dépôt et publicité de l'accord

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

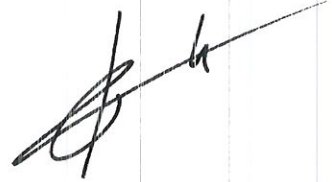
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Nantes, le 26 juin 2014 en 10 exemplaires originaux

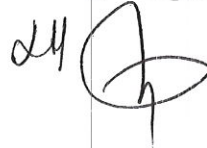
Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, monsieur Pierre DAVID



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



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



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



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

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

