

ACCORD DE SUBSTITUTION RELATIF A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DE L'UES DARTY GRAND OUEST

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 Gaël MOSNY, Directeur des ressources humaines

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 ;

La C.G.T.-F.O., représentée par monsieur Jean-Luc DARDANNE, 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 :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "G", "Ry", "IB", "MO", and "du".

SOMMAIRE

I - INTRODUCTION.....	4
II Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST	5
Article 2-1 Comité Central d'entreprise.....	5
Article 2-1-1 Délégation du personnel du Comité d'établissement de DARTY Ouest au Comité central de DARTY GRAND OUEST	5
Article 2-1-2 Délégation du personnel du Comité d'établissement de DARTY Nord Normandie au Comité central de DARTY GRAND OUEST	5
Article 2-1-3 Représentation syndicale au Comité central DARTY GRAND OUEST	6
Article 2-2 Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement	
NORD NORMANDIE.....	6
Article 2-2-1 Comité d'établissement Nord Normandie	6
Article 2-2-2 Délégués du personnel Nord et Normandie.....	6
Article 2-2-3 CHSCT Nord Normandie.....	6
Article 2-2-4 Délégués syndicaux Nord Normandie.....	7
Article 2-3 Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement	
OUEST	7
Article 2-3-1 Comité d'établissement Ouest	7
Article 2-3-2 Délégués du personnel Ouest	7
Article 2-3-3 CHSCT Ouest.....	8
Article 2-3-4 Délégués syndicaux Ouest.....	8
III - PERIMETRES & ORGANISATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL	8
Article 3.1 – Comité d'Entreprise	8
Article 3.1.1 – Cadre de l'élection du CE	8
Article 3.1.2 – Période transitoire	9
Article 3.1.3 – Composition du Comité d'entreprise	9
Article 3.2 – Représentants syndicaux au Comité d'Entreprise	10
Article 3.3 – Délégations du Personnel	10
Article 3.3.1 – Cadre de l'élection des délégations du personnel	10
Article 3.3.2 – Période transitoire	11
Article 3.4 – Délégués syndicaux	11
Article 3.4.1 – Cadre de la désignation des délégués syndicaux	11
Article 3.4.2 – Nombre de délégués syndicaux	11
Article 3.4.3 – Délégué syndical central conventionnel.....	12
Article 3.4.4 – Désignation des Délégué syndicaux centraux et période transitoire	12
Article 3.5 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	12
IV – MOYENS DE FONCTIONNEMENT	14
Article 4-1 – Crédits d'heures	14
Article 4.1.1 – Planification et information.....	14
Article 4.1.2 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux Délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail	15
Article 4.1.3 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux membres élus du Comité d'Entreprise.....	15
Article 4.1.4 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants syndicaux au Comité d'entreprise.....	16
Article 4.1.5 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants à la délégation du personnel au CHS-CT	16
Article 4.1.6 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants syndicaux au CHS-CT	17
Article 4-2 – Moyens financiers.....	17
Article 4.2.1 - Réunions à l'initiative de l'employeur.....	17

MO
G
Jed
IB
24

Article 4.2.2 – Cas particulier : Assistance d’un salarié à l’occasion d’un entretien préalable à sanction disciplinaire.....	18
Article 4.2.3 - Moyens financiers des sections de chaque syndicat représentatif au sein de l’entreprise.....	18
Article 4.2.4 - Membres élus du CHS-CT.....	19
Article 4.3 - Les réunions de négociation.....	19
Article 4.4 - Panneaux d’affichage.....	19
Article 4.5 – Locaux syndicaux.....	20
Article 4.6 – Locaux du Comité d’entreprise.....	20
Article 4.7 – Locaux des délégations du personnel.....	21
V – LIBERTE DE CIRCULATION.....	21
VI – EVOLUTION DE CARRIERE, REMUNERATION ET FORMATION.....	21
Article 6.1 – Evolution de carrière et rémunération.....	21
Article 6.2 – Rémunération variable.....	22
Article 6.3 – Situation des salariés à temps partiel.....	23
Article 6.4 – Situation professionnelle des représentants du personnel.....	23
Article 6.5 – Formation des représentants du personnel.....	23
Article 6.6 – Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	23
VII – DUREE ET FORMALITES.....	24
Article 7.1 – Condition d’application.....	24
Article 7.2 – Durée de l’accord, révision, dénonciation.....	24
Article 7.3 - Publicité.....	24

Handwritten notes in blue ink:

- Gr
- MD
- IB
- AM
- Other illegible scribbles and initials.

I - INTRODUCTION

Dans le cadre de la réorganisation du Groupe DARTY, et plus particulièrement de celle de ses filiales régionales, la société DARTY OUEST a 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.

La société DARTY OUEST et l'ex-établissement DARTY Nord Normandie étaient dotés de leurs instances représentatives, élues et désignées, propres.

Prenant acte des réalités nouvelles résultant de ces deux opérations, il est apparu indispensable, d'adapter le périmètre de l'U.E.S. existante et d'autre part, d'organiser, jusqu'à la date des prochaines élections au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST la représentation du personnel.

Ainsi à compter du 1^{er} août 2013, le maintien des mandats représentatifs organisé par les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du Travail a été appliqué à l'établissement Nord Normandie qui conservait sa qualité d'établissement distinct au sein de l'entreprise d'accueil du fait du maintien du siège administratif d'Englos.

Par conséquent, compte tenu du contexte dans lequel sont intervenues ces opérations, et de leurs conséquences sociales, les Parties ont alors décidé de concilier, dans l'intérêt du personnel compris dans le périmètre de l'U.E.S, l'exigence d'un maintien de la représentation du personnel préexistante et propre aux différentes entités concernées par les opérations de réorganisation juridique (DARTY OUEST et DNN) et celles d'une représentation unifiée et centrale par la mise en place d'un Comité Central d'Entreprise.

Cependant, confrontée à une mutation profonde de son marché ainsi qu'à un contexte économique récessif marqué, le Groupe DARTY, auquel appartient DARTY GRAND OUEST, s'est vu contraint, en vue de prévenir des difficultés économiques à venir pour sauvegarder sa compétitivité, de mettre en œuvre un vaste plan visant à la complète réorganisation à la fois de son architecture et de ses filiales se traduisant notamment au sein de DARTY GRAND OUEST par la suppression d'un de deux sièges.

Préalablement à la mise en œuvre de son projet de réorganisation et de compression d'effectifs, la direction a engagé, à compter du 17 septembre 2013, la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L.1233-30 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, un document unilatéral sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été élaboré par la Direction de l'UES DARTY GRAND OUEST après la procédure d'information consultation du Comité central d'entreprise et des Comités d'établissement.

Depuis fin décembre 2013, le siège d'Englos a été supprimé et l'ensemble de ses activités est désormais réalisé par le siège social de DARTY GRAND OUEST à Nantes placé sous la direction du Directeur Général de DARTY GRAND OUEST.

MO
07 JLD VLR
IB
JUN

C'est dans cet état d'esprit que les Parties se sont donc réunies afin de conclure le présent accord de substitution en vertu des dispositions combinées des articles L. 2261-10 et L. 2261-14 du code du travail.

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel issues d'accords collectifs, d'usages, de décisions unilatérales ou d'accords atypiques applicables antérieurement au sein de l'établissement Nord-Normandie de la SNC DARTY NORD et au sein de la SNC DARTY OUEST.

II Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST

Article 2-1 Comité Central d'entreprise

L'élection de la délégation du personnel au comité central de DARTY GRAND OUEST a eu lieu le 22 août 2013 pour DARTY OUEST et le 30 août 2013 pour DARTY Nord-Normandie.

Article 2-1-1 Délégation du personnel du Comité d'établissement de DARTY Ouest au Comité central de DARTY GRAND OUEST

La répartition des sièges de la délégation du personnel de l'établissement DARTY Ouest au Comité central DARTY GRAND OUEST se décompose comme suit :

Collège	Titulaires	Suppléants	Total
EOT	9	9	18
AM - CADRE	1	1	2
Total	10	10	20

Article 2-1-2 Délégation du personnel du Comité d'établissement de DARTY Nord Normandie au Comité central de DARTY GRAND OUEST

La répartition des sièges de la délégation du personnel de l'établissement DARTY Nord Normandie au comité central de DARTY GRAND OUEST se décompose comme suit :

Collège	Titulaires	Suppléants	Total
EOT	4	4	8
AM - CADRE	1	1	2
Total	5	5	10

MD
G
VR
IB
2M
d fd

Article 2-1-3 Représentation syndicale au Comité central DARTY GRAND OUEST

Chaque organisation syndicale représentative, ayant au moins deux élus au sein des comités d'établissement, a pu désigner un représentant au comité central choisi parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités.

Article 2-2 Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement NORD NORMANDIE

Article 2-2-1 Comité d'établissement Nord Normandie

Les dernières élections ont eu lieu le 11 mars 2010.

Collège	Titulaires	Suppléants	Total
EOT	10	9	19
AM	1	1	2
CADRE	1	1	2
Total	12	11	23

+ 5 représentants syndicaux au C.E.

Article 2-2-2 Délégués du personnel Nord et Normandie

Les dernières élections ont eu lieu le 11 mars 2010.

Les régions ont théoriquement le même nombre de délégués : 10 titulaires EOT, 10 suppléants EOT, 2 titulaires AM/Cadre et 2 suppléants AM/ Cadre.

Collège	Titulaires	Suppléants	Total
EOT	20	20	40
AM/CADRE	4	4	8
Total	24	24	48

Article 2-2-3 CHSCT Nord Normandie

Au sein de l'établissement Nord-Normandie, la configuration et la composition du CHSCT est la suivante :

Date de la dernière désignation : 21/06/2012

Collège	Titulaires
EOT	8
AM / CADRE	4
Total	12

+ 4 représentants syndicaux au C.H.S.C.T.

CA MD
JL
VIA
IB
SH

Article 2-2-4 Délégués syndicaux Nord Normandie

L'accord sur l'exercice du droit syndical dans l'Unité Economique et Sociale DARTY NORD, signé le 9 février 2012, prévoit que le nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale est de 2 délégués syndicaux d'établissement dont un est un délégué syndical central.

Article 2-3 Etat des Institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement OUEST

Article 2-3-1 Comité d'établissement Ouest

Les dernières élections de ce qui est désormais le Comité d'établissement Ouest ont eu lieu le 8 juin 2010.

Le comité d'établissement Ouest est ainsi constitué de :

Collège	Titulaires	Suppléants	TOTAL
EOT	9	9	18
AM	1	1	2
CADRE	1	1	2
TOTAL	11	11	22

Ainsi que de 4 Représentants syndicaux au Comité d'établissement.

Article 2-3-2 Délégués du personnel Ouest

Les élections des délégués du personnel ont eu lieu le 8 juin 2010.

La configuration de la délégation du personnel est la suivante :

Des délégués du personnel sont présents dans chacun des établissements de DARTY OUEST (sauf constat de carence).

Entre 1 à 3 délégués du personnel titulaires et entre 1 à 3 délégués du personnel suppléants par établissement, en fonction de l'effectif de l'établissement.

Collège	Titulaires	Suppléants	Total
EOT	66	45	111
AM/CADRE	12	4	16
TOTAL	78	49	127

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "MD", "VR", "IB", and "211".

Article 2-3-3 CHSCT Ouest

Suite à la signature du protocole d'accord concernant la désignation des représentants du personnel au CHSCT de l'Unité Economique et sociale de DARTY OUEST, la configuration et la composition du CHSCT est la suivante :

Les dernières désignations ont eu lieu le 26 septembre 2012

Date prochaines élections : 26/09/2014

5 CHSCT pour la l'UES DARTY OUEST + 1 INTER CHSCT (1 fois par an)

Article 2-3-4 Délégués syndicaux Ouest

L'accord sur l'exercice du droit syndical dans l'Unité Economique et Sociale DARTY OUEST prévoyait que le nombre de délégués syndicaux d'entreprise et centraux par organisation syndicale était égal au nombre de régions commerciales.

Désignation des DS et RS au sein de l'ensemble de DARTY Ouest

4 syndicats représentés : CFE -CGC / FO / CGT / CFDT

4 Délégués syndicaux centraux

15 Délégués Syndicaux pour toute la filiale.

III – PERIMETRES & ORGANISATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 3.1 – Comité d'Entreprise

Article 3.1.1 – Cadre de l'élection du CE

Pour appliquer la législation relative au comité d'entreprise, il convient de se placer au niveau de l'entreprise lorsqu'elle ne comporte pas d'établissements distincts conformément aux dispositions de l'article 2322-1 du code du travail.

Or, trois critères permettent de caractériser l'existence d'un établissement distinct en vue de l'élection d'un comité d'établissement :

- une implantation géographique distincte,
- une certaine stabilité dans le temps,
- un degré d'autonomie suffisant.

Le critère lié à l'autonomie de gestion de l'établissement est prépondérant et essentiel. Il signifie en pratique que le responsable de l'établissement doit être en mesure de présider le comité d'établissement dans des conditions permettant à celui-ci de remplir efficacement ses missions d'ordre économique.

MD
IB
VR
SR

L'entreprise est en l'espèce constituée de directions régionales regroupant plusieurs magasins et d'une direction des services regroupant les centres de service (SAV et livraison). Ces directions n'ont cependant qu'un rôle de mise en œuvre des mesures décidées au niveau central et de leur contrôle.

En effet, la gestion administrative, budgétaire, commerciale et sociale des magasins et des centres de service est centralisée au siège et les directeurs des ventes ainsi que le directeur de fonction services sont placés sous l'autorité d'un directeur général à compétence nationale.

En conséquence, les parties constatent que l'UES doit être qualifié d'entreprise à établissement unique entraînant la mise en place d'un Comité d'entreprise qui remplacera de manière définitive les deux comités d'établissement et le Comité central d'entreprise à l'issue de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles.

Article 3.1.2 – Période transitoire

Dans le cadre de l'opération de fusion par absorption de l'établissement Nord-Normandie de la société DARTY NORD par la société DARTY OUEST, l'établissement Nord-Normandie a dans un premier temps conservé son caractère d'établissement distinct du fait de la présence de deux sièges administratifs au sein de la société.

L'établissement Nord-Normandie dispose d'un Comité d'établissement dont les mandats viennent à échéance le 10 mars 2014.

Depuis, la mise en œuvre du plan de sauvegarde au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST et la suppression du siège d'Englos, l'ensemble de l'entreprise est géré par le siège de Nantes.

Cette centralisation à effet du 20 décembre entraîne la perte de la qualité d'établissement distinct de l'établissement Nord-Normandie.

Cependant, il est convenu de proroger les mandats des membres du comité d'établissement jusqu'à la date des prochaines élections du Comité d'entreprise de l'UES DARTY GRAND OUEST sous réserve de la signature unanime des syndicats représentatifs de l'UES DARTY GRAND OUEST.

L'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats aura lieu un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat fixé au 17 mai 2014.

En l'absence d'unanimité, les mandats des membres élus et désignés du Comité d'établissement Nord-Normandie cessent de plein droit et le Comité d'établissement de DARTY OUEST deviendra Comité d'Entreprise de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Article 3.1.3 – Composition du Comité d'entreprise

Lors des prochaines élections, le Comité d'Entreprise à élire sera composé **de treize (_13_) titulaires et de treize (_13_) suppléants.**

MS
IB
du

La composition des collèges électoraux est déterminée conformément aux règles de droit commun énoncées par les articles L 2324-11, L. 2324-12 et L. 2324-13 du Code du Travail :

- 1^{er} collège (EOT) : 11 titulaires et 11 suppléants
- 2^{ème} collège (Agents de maîtrise) : 1 titulaire et 1 suppléant
- 3^{ème} collège (Cadre) : 1 titulaire et 1 suppléant

Article 3.2 – Représentants syndicaux au Comité d'Entreprise

Chaque organisation syndicale ayant des élus au Comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise. Le départ de l'un des deux élus au CE (démission du mandat ou licenciement) ne remet pas en cause son mandat, et le syndicat a le droit de désigner un représentant syndical pendant toute la période du mandat du comité d'entreprise.

Le mandat du représentant syndical tombant automatiquement au moment des élections de renouvellement des membres du comité d'entreprise, et ce, quels que soient les résultats des élections, chaque syndicat bénéficiant d'au moins deux élus suite aux prochaines élections, pourra, s'il le souhaite, désigner à nouveau son représentant syndical.

Article 3.3 – Délégations du Personnel

Article 3.3.1 – Cadre de l'élection des délégations du personnel

L'élection des délégués du personnel intervient non pas dans le cadre de l'entreprise, mais à l'échelon de l'établissement. Ainsi, tout établissement distinct de l'UES est pourvu d'une délégation du personnel.

L'établissement distinct se caractérise par le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur les réclamations.

Il convient de tenir compte de la finalité de l'institution, l'objectif étant de permettre aux délégués du personnel d'être aussi proches que possible de leurs mandants pour remplir efficacement leur mission. Cette dernière consistant essentiellement en la présentation aux employeurs de toutes les réclamations individuelles ou collectives du personnel, elle implique des contacts suffisants avec les salariés pour une bonne connaissance de leurs problèmes, des contacts faciles avec les représentants de l'employeur appelés à recevoir leurs réclamations.

Par conséquent, l'établissement distinct suppose :

MD
IB
JY

- Une localisation géographique ;
- Des salariés ayant dans ce lieu des préoccupations propres ;
- Et un responsable local pour recevoir les revendications présentées par les délégués, peu important qu'il ait le pouvoir de se prononcer sur les réclamations.

Afin de répondre à ces objectifs, il est convenu qu'à la date de la prochaine élection :

- Chaque magasin ;
- Chaque centre de service ;
- Chaque plateforme logistique géographiquement distincte et comportant au moins 11 salariés ;
- Le siège social.

Constituent un établissement distinct et donc le cadre des élections des délégations du personnel.

Article 3.3.2 – Période transitoire

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-6 et L. 2324-3, l'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Afin de respecter cette obligation de simultanéité, les mandats des délégations du personnel des anciens établissements Nord-Normandie qui viennent à échéance le 10 mars 2014 sont prorogés jusqu'à la date des prochaines élections du Comité d'entreprise et des délégués du personnel de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Article 3.4 – Délégués syndicaux

La faculté de désigner un délégué syndical est réservée aux organisations syndicales représentatives qui ont constitué une section syndicale.

Article 3.4.1 – Cadre de la désignation des délégués syndicaux

Le cadre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui de la constitution des comités d'entreprise. L'UES DARTY GRAND OUEST étant une entreprise à établissement unique, la désignation des délégués syndicaux a pour périmètre l'entreprise.

Article 3.4.2 – Nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner **quatre** (4) délégués syndicaux à l'issue de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles.

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un (1) délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Les délégués, y compris le délégué syndical supplémentaire, sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article 3.4.3 – Délégué syndical central conventionnel

Chaque organisation syndicale qui désigne plusieurs délégués syndicaux peut nommer parmi eux un délégué syndical central.

Le délégué syndical central est :

- l'interlocuteur privilégié de la direction de l'entreprise au sein de la section syndicale ;
- le gestionnaire du budget syndical ;
- le signataire des accords d'entreprise.

Afin d'assurer ces missions, le délégué syndical central dispose d'un crédit d'heure conventionnel supplémentaire.

Article 3.4.4 – Désignation des Délégué syndicaux centraux et période transitoire

L'UES DARTY GRAND OUEST étant désormais une entreprise à établissement unique, les mandats des délégués syndicaux d'établissement désignés au sein de DARTY OUEST ou de DARTY Nord Normandie ne devraient plus être effectifs.

Toutefois, à titre dérogatoire, les mandats des délégués syndicaux d'établissement et des délégués syndicaux centraux perdureront jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Ainsi, les désignations des délégués syndicaux tels que mentionnées aux articles 3.3.2 et 3.3.3 seront à effectuer à compter la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel de l'UES DARTY GRAND OUEST par courrier recommandé adressé au Directeur Général de l'UES DARTY GRAND OUEST ou par courrier remis en main propre contre décharge au Directeur des ressources humaines de DARTY GRAND OUEST.

Les mandats des délégués syndicaux d'établissement et des délégués syndicaux centraux cesseront automatiquement au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Article 3.5 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4613-4 du code du travail qui précise que lorsque l'effectif est supérieur à 500 salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MD", "JLB", "IB", and "dH".

l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail, le ou CHSCT seront désignés en octobre 2014.

Il est convenu entre les parties que les mandats des membres du CHSCT Nord Normandie qui viennent à échéance en juin 2014 sont prorogés jusqu'à la date de désignation du (ou des) CHSCT suivant l'accord à intervenir lors de la réunion ordinaire du comité d'entreprise de septembre 2014.

Néanmoins, la Direction s'engage d'ores et déjà à proposer au Comité d'entreprise l'alternative suivante :

Article 3.5.1 – Deux CHSCT

En cumul sur ces deux CHSCT de l'U.E.S. au lieu de 9 membres au sein d'un seul CHSCT prévus par les dispositions légales, la Direction proposera 19 postes dans le cadre de la mise en place de deux CHSCT dans les conditions suivantes :

a) CHSCT Magasins/Siège social:

- collège EOT : 8 sièges
- collège AM et Cadres : 3 sièges

Le collège désignatif et les organisations syndicales veilleront à désigner 1 membre titulaire EOT par périmètre « région commerciale » (8)

b) CHSCT Service / Plateforme logistique / Plateaux d'assistance technique téléphonique :

- collège EOT : 6 sièges
- collège AM : 1 siège
- collège Cadres: 1 siège

Le collège désignatif et les organisations syndicales veilleront à désigner 1 membre titulaire EOT par périmètre « centre de service » (6)

Article 3.5.1 – Un CHSCT unique

- collège EOT : 16 sièges
- collège AM et Cadres : 3 sièges

Le collège désignatif et les organisations syndicales veilleront à procéder à une désignation permettant la représentation tant des différents métiers que des différentes régions de l'entreprise.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "MD", "IB", "JM", and "PR".

IV – MOYENS DE FONCTIONNEMENT

La direction veille à ce que les organisations syndicales et les représentants du personnel, puissent exercer leur mandat dans de bonnes conditions.

Article 4-1 – Crédits d'heures

Le bénéfice des crédits d'heure conventionnels alloués dans le cadre du présent article prendront effet à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles (Comité d'entreprise, délégués du personnel, membres du CHS-CT suivant les mandats).

Article 4.1.1 – Planification et information

Conformément aux dispositions légales, les heures de délégation utilisées par un représentant du personnel élu ou mandaté doivent faire l'objet d'une information préalable du supérieur hiérarchique. Cette information ne saurait constituer un contrôle a priori de l'utilisation du crédit d'heure mais a pour unique but l'information du supérieur hiérarchique en vue notamment de pourvoir, si besoin est, au remplacement du représentant du personnel absent.

Sauf circonstances exceptionnelles et dans un souci de bon fonctionnement du site d'appartenance, il est souhaitable que les délégations soient programmées avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

En l'absence de programmation répondant au délai de prévenance prévu à l'alinéa précédent, les délégations feront l'objet d'un bon de délégation dont un exemplaire est annexé au présent accord.(annexe 1).

Ce document disponible auprès de l'encadrement du site, revêtu du visa du responsable hiérarchique du représentant, comporte les mentions suivantes :

- nom du représentant du personnel ;
- mandat exercé au titre de la présente délégation ;
- date et heure de départ ;
- durée présumée de l'absence.

L'heure de retour est ajoutée lors de la fin de la délégation.

Les heures de délégation ainsi que les heures de réunion seront renseignées dans le document « récapitulatif mensuel des heures de délégation et de réunions de direction des représentants du personnel et syndicaux » (annexe 2) et co-signé par le responsable hiérarchique et le bénéficiaire.

Ce dernier document est également à remplir par les salariés élus au conseil de prud'hommes afin d'assurer le maintien de la rémunération due. Il est rappelé que conformément à la circulaire du 11 juillet 1993, le temps de travail des salariés exerçant des fonctions prud'homales soumis à un horaire variable ne pouvant être déterminé à l'avance est forfaitairement fixé de 8 heures à 18 heures.

MID
JED
MR
IB
JH

Article 4.1.2 – Crédit d’heures conventionnel alloué aux Délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l’article L. 2121-1 du Code du travail

Chaque Délégué syndical bénéficie d’un crédit d’heures conventionnel complémentaire portant son crédit d’heures mensuel au titre de ce mandat à vingt et une (_21_) heures.

Chaque Délégué syndical central bénéficie d’un crédit d’heures conventionnel complémentaire portant son crédit d’heures mensuel au titre de ce mandat à soixante heures (_60_) heures.

Après information de la Direction des Ressources Humaines, le Délégué syndical central pourra faire bénéficier les autres délégués syndicaux de son organisation syndicale d’une partie de son crédit d’heures dans la limite de 35 heures par mois, et ce, par journée entière de travail (7 heures).

Les représentants du personnel bénéficiant de ce crédit d’heure devront adresser mensuellement à leur supérieur hiérarchique et à la Direction des ressources humaines (en version papier ou informatique par courriel) le document récapitulatif annexé au présent accord.

La planification de ce crédit d’heures conventionnel étant laissée à la discrétion de son bénéficiaire, elle ne pourra pas :

- o porter le nombre d’heures travaillées ou considérées conventionnellement ou légalement comme telles à plus de 1607 heures ;
- o donner lieu à majoration au-delà de la 44ème heure hebdomadaire

Il est par ailleurs rappelé que seules les heures planifiées par l’employeur peuvent entraîner la qualification de semaines dite « hautes ».

Article 4.1.3 – Crédit d’heures conventionnel alloué aux membres élus du Comité d’Entreprise

En raison de la dispersion géographique des sites composant l’UES DARTY GRAND OUEST, les membres titulaires du Comité d’Entreprise bénéficient d’un crédit d’heures mensuel conventionnel de **quarante-deux (_42_) heures** par mois **incluant les crédits d’heures de délégation** découlant de l’application de l’article L. 2326-3 du code du travail.

Après information de la Direction des Ressources Humaines, les titulaires pourront faire bénéficier leurs suppléants d’une partie de leur crédit d’heures dans la limite de **21 heures** par mois **et ce, par journée entière de travail (7 heures)**.

Pour les mêmes motifs liés à la dispersion géographique des sites composant l’entreprise, les parties conviennent que les membres du Comité d’Entreprise pourront se réunir au siège **dans les locaux du siège de l’entreprise** dans la journée, soit **sept (_7_) heures**, précédant immédiatement les réunions du Comité, sans préjudice pour leur crédit d’heures mensuel. A cette fin, la Direction mettra à leur disposition une salle de réunion. Pour ceux des membres dont

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MS", "LD", "IB", "MH", and "AR".

l'éloignement ne leur permettrait pas de rentrer à leur domicile, l'hébergement et le dîner seront pris en charge sous forme d'une soirée étape.

En outre, eu égard à la charge de travail inhérente aux fonctions de Secrétaire et de Trésorier du Comité d'Entreprise, il est convenu que :

- le Secrétaire bénéficie d'un crédit d'heures conventionnel complémentaire de **quatorze (_14_) heures** par mois (**portant à 56 heures mensuel le crédit d'heure total**) **ainsi que du temps nécessaire pour se rendre au local du comité deux fois par mois,**
- le Trésorier bénéficie d'un crédit d'heures conventionnel complémentaire de **quatorze (_14_) heures** par mois (**portant à 56 heures mensuel le crédit d'heure total**) **ainsi que du temps nécessaire pour se rendre au local du comité deux fois par mois,**

Article 4.1.4 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants syndicaux au Comité d'entreprise

Chaque représentant syndical au Comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures conventionnel complémentaire de **huit (_8_) heures par mois** en sus des crédits d'heures de délégation découlant de l'application de l'article L. 2325-6 du code du travail.

Article 4.1.5 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants à la délégation du personnel au CHS-CT

Chaque représentant constituant la délégation du personnel au CHS-CT bénéficie d'un crédit d'heures conventionnel complémentaire de **cinq (_5_) heures par mois** en sus des crédits d'heures de délégation découlant de l'application de l'article L. 4614-3 du code du travail.

Ce crédit heure conventionnel porte donc le crédit d'heure total des membres du CHSCT suivant l'hypothèse retenu entre le Comité d'entreprise et la direction à :

- hypothèse 2 CHS-CT : 20 heures pour les représentants à la délégation du personnel au CHS-CT Service / Plateforme logistique / Plateaux d'assistance technique téléphonique et 25 heures pour les représentants à la délégation du personnel au CHS-CT magasins/Siège ;
- hypothèse CHS-CT Unique : 25 heures pour les représentants à la délégation du personnel au CHS-CT

Les membres représentant le personnel au comité peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent la Direction des ressources humaines.

Pour les mêmes motifs liés à la dispersion géographique des sites composant l'entreprise, les parties conviennent que les membres du CHS-CT pourront se réunir sur le lieu de la réunion du Comité la demi-journée, soit trois heure trente (_3,5_) heures, précédant immédiatement celle-ci, sans préjudice pour leur crédit d'heures mensuel. A cette fin, la Direction mettra à leur disposition une salle de réunion. Pour ceux des membres dont l'éloignement ne leur permettrait

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "MD", "VR", and "IB".

pas de rentrer à leur domicile, l'hébergement et le dîner seront pris en charge sous forme d'une soirée étape.

En outre, eu égard à la charge de travail inhérente aux fonctions de secrétaire, il est convenu que celui-ci bénéficie d'un crédit d'heures conventionnel complémentaire de quatorze (_14_) heures par trimestre.

Article 4.1.6 – Crédit d'heures conventionnel alloué aux représentants syndicaux au CHS-CT

Les organisations syndicales représentatives peuvent désigner des représentants syndicaux au CHSCT.

Dans l'hypothèse où le collège désignatif opterait pour la constitution :

- de deux CHS-CT : le crédit d'heures conventionnel mensuel alloué aux représentants syndicaux au CHS-CT serait de 21 heures. En cas de nomination en qualité de représentant syndical aux deux CHSCT du même salarié, le crédit d'heure conventionnel mensuel total serait donc de 42 heures.
- d'un CHS-CT unique : le crédit d'heures conventionnel mensuel alloué aux représentants syndicaux au CHS-CT serait de 35 heures.

Article 4-2 – Moyens financiers

Article 4.2.1 - Réunions à l'initiative de l'employeur

Dans la mesure du possible, les déplacements s'effectueront pendant le temps de travail. Dans tous les cas, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des représentants du personnel élus ou désignés engendrés par les réunions à l'initiative de l'employeur sont prise en charge par l'entreprise dans le respect des règles et plafonds applicables au sein de celle-ci (annexe 3).

Les commandes de titres de transports et les réservations de véhicules de location seront effectuées par la direction. Pour mémoire, la Direction rappelle que le plein de carburant doit être effectué avant la remise du véhicule. Du respect de cette condition dépend le maintien du système de location de véhicule, à ce jour privilégié au recours aux transports en commun offrant une disponibilité réduite.

Le recours au véhicule personnel avec remboursement des indemnités kilométriques peut se faire dans le cadre des règles applicables au sein de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials: BR, MR, MD, IB, and others.

Les services du Siège prévoiront également les réservations d'hébergement pour les élus et mandatés qui le souhaitent.

Article 4.2.2 – Cas particulier : Assistance d'un salarié à l'occasion d'un entretien préalable à sanction disciplinaire

Les frais occasionnés en vue d'assister un salarié dans le cadre d'un entretien préalable, au sens des articles L. 1232-4 et L. 1332-2 et du Code du Travail, seront remboursés selon les modalités applicables au sein de l'entreprise.

Article 4.2.3 - Moyens financiers des sections de chaque syndicat représentatif au sein de l'entreprise

Est alloué à la section de chaque syndicat représentatif au sein de l'entreprise, un budget annuel (pour la période allant du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1) d'un montant de deux mille trois cent fois (2300) fois le **minimum garanti** * pour le remboursement de leurs frais courants de fonctionnement à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles de l'UES DARTY GRAND OUEST.

En raison de la prise d'effet du présent accord en cours d'exercice, ce budget sera versé *prorata temporis* pour l'exercice se terminant le 30 avril 2015.

Le délégué syndical central, ou à défaut de désignation un délégué syndical désigné, est le gestionnaire des fonds attribués à chaque organisation syndicale.

Au terme de chaque exercice fiscal et au plus tard le 15 mai, ce dernier remettra un document récapitulatif consignait l'ensemble des dépenses ainsi que leurs justificatifs à la Direction des Ressources Humaines.

A défaut de transmission à la Direction des Ressources Humaines de la comptabilité et des pièces annexées, la Direction sera en droit de suspendre le versement de l'indemnité budgétaire suivante et ce, jusqu'à remise des justificatifs.

A la demande des services de recouvrement de l'URSSAF, ces justificatifs pourront être demandés en cours d'exercice.

Les sommes non-justifiées ou non-utilisées seront reportés au titre de l'exercice suivant.

En cas de changement en cours d'exercice de titulaire du mandat de délégué syndical central, le salarié perdant son mandat remettra à son remplaçant, avec copie à la Direction des Ressources Humaines, l'ensemble des justificatifs et lui indiquera le solde du budget encore disponible.

(*) : Minimum garanti à la date de signature = 3,51 €

M
MID
JPD
IB
JH

Article 4.2.4 - Membres élus du CHS-CT

Les membres élus du CHS-CT bénéficient de la possibilité de louer un véhicule ou de se faire rembourser les frais kilométriques selon les règles en vigueur au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST pour assurer une ou deux journées consécutives **d'inspection** par mois dans le périmètre du CHS-CT.

Conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise, les membres du CHS-CT recourant à la location de véhicule devront effectuer le plein de carburant avant la restitution de celui-ci.

Sur présentation de justificatifs et autant que de besoin, à la faveur d'une visite sur site, chaque membre élu verra pris en charge ses frais de restauration à ainsi que ses frais d'hébergement s'il y a lieu dans les limites de remboursement applicables au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Article 4.3 - Les réunions de négociation

Les réunions de négociations collectives, qui réunissent la direction et les délégations syndicales, sont l'organe de négociation collective. Chaque organisation syndicale qui participe aux réunions paritaires délègue au maximum trois (3) personnes de son choix, sachant que la délégation comprend obligatoirement le délégué syndical lorsque l'organisation n'en a désigné qu'un seul, et deux délégués syndicaux lorsque l'organisation a désigné plus d'un.

Elle peut être complétée par des salariés appartenant aux autres instances représentatives du personnel (délégués syndicaux ou tout autre représentant élu) et/ou des salariés de l'entreprise dépourvus de tout mandat représentatif.

Les dates de ces réunions sont fixées en concertation avec les organisations syndicales. La direction fait ensuite le nécessaire (convocation, salle, ...) en vue de la tenue de ces réunions. La convocation est transmise aux délégués syndicaux centraux et d'entreprise.

Dans les 72 heures au moins qui précèdent la tenue de ces réunions, le nom des personnes qui y participent est communiqué à la Direction des Ressources Humaines, qui en informe la hiérarchie.

Article 4.4 - Panneaux d'affichage

Le contenu des affichages, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales.

Des panneaux syndicaux sont mis à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives, dans chacun des sites, distincts de ceux affectés aux communications des DP et du CE. L'implantation sera définie pour chaque site entre les syndicats et la direction du site.

MO
G
UR
IB
LM

La Direction mettra à disposition des panneaux permettant d'afficher six (6) format A4 (21X29.7 cm) dans des lieux permettant aux salariés de prendre connaissance des informations qui y sont affichées.

Les communiqués et informations qui émanent des différentes organisations syndicales sont affichés par leurs soins, sous leur responsabilité, sur les panneaux spécialement affectés à cet usage. Aucun affichage ne peut être fait en dehors de ces panneaux.

Ces panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale ou du syndicat, suivant un accord passé avec le responsable du site concerné, dans chacun des bâtiments ayant du personnel.

Ils doivent être situés dans des emplacements leur permettant d'être lus sans difficultés par le personnel. Toutefois, leur installation est évitée dans les lieux d'accueil du public ou de personnes extérieures.

Ne peuvent être affichées sur les panneaux que des communications d'ordre syndical.

Un exemplaire de ces communications syndicales au personnel est transmis au responsable du site, pour information, simultanément à leur affichage.

Article 4.5 – Locaux syndicaux

Compte tenu de l'éloignement des sites composant l'entreprise, les différents moyens mis à la disposition des délégués syndicaux ont vocation à compenser la mise à disposition de locaux.

Cependant, il sera mis à disposition des sections syndicales le demandant un local situé sur le site de rattachement du délégué syndical central ou à défaut dans le périmètre commercial du Directeur de fonction auquel il est rattaché.

Ce local chauffé et éclairé comporte le mobilier nécessaire à leur utilisation : une armoire fermant à clef, une table ou un bureau et des chaises.

L'entreprise prendra à sa charge l'installation d'une ligne téléphonique indépendante et fournira un téléphone. Les communications téléphoniques seront directement prises en charge sur le budget tel que défini dans l'article 4.2.3.

Article 4.6 – Locaux du Comité d'entreprise

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2325-12 du code du travail, la Direction mettra à disposition des membres du Comité d'entreprise un local au siège de la société et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

MD
IB
VPP
drt
67

Article 4.7 – Locaux des délégations du personnel

Les dispositions du code du travail prévoient que doit être *mis à disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.*

Ce local n'est pas nécessairement à l'usage exclusif et permanent des délégués du personnel.

Il appartient par contre à l'employeur de veiller à ce que l'utilisation du local à d'autres fins, généralement en salle de pause ou de formation, n'aboutisse pas à gêner les délégués du personnel dans l'exercice de leur mandat.

Eu égard à la taille réduite des sites existants et de leurs configurations, il est souvent difficile d'envisager de façon systématique la création d'un local exclusivement réservé de façon exclusive aux délégués du personnel, pour autant les représentants de l'employeur veilleront à ce que cela soit le cas chaque fois que cela est possible.

En revanche, les représentants de l'employeur sur site veilleront à ce que les délégués du personnel puissent valablement se réunir et remplir leurs missions.

V – LIBERTE DE CIRCULATION

Un mandat autorise son titulaire à se déplacer sur les sites de sa compétence ainsi qu'à la fédération syndicale pour un délégué ou représentant syndical ou dans le cadre d'une convocation statutaire de son organisation syndicale.

Les représentants du personnel peuvent librement circuler dans les établissements dans le cadre normal des heures d'ouverture des services et dans le respect des règles de sécurité.

Par ailleurs, dans le cadre de leur déplacement au sein de l'entreprise, les représentants du personnel remettent à l'encadrement du site un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans le périmètre de leur compétence et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

VI – EVOLUTION DE CARRIERE, REMUNERATION ET FORMATION

Article 6.1 – Evolution de carrière et rémunération

Les responsables hiérarchiques s'assureront que les représentants du personnel bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération comme tout membre du personnel.

Elles veilleront à ce que la moyenne des augmentations de l'ensemble des représentants du personnel soit équivalente à l'augmentation moyenne des salaires de la catégorie de personnel à laquelle appartiennent les représentants du personnel.

Toute situation particulière portée à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines fera l'objet d'un examen.

En outre, chaque organisation syndicale pourra une fois par an demander à rencontrer la direction de l'entreprise. Cette réunion où pourront être présents deux (2) représentants par organisation syndicale aura pour objectif d'examiner l'évolution salariale et professionnelle de ses élus ou mandatés durant la période écoulée.

Cette réunion sera notamment l'occasion de vérifier le maintien de la rémunération des vendeurs dans le cadre de la pose des heures de délégation.

Article 6.2 – Rémunération variable

Les représentants du personnel percevront la partie variable de leur rémunération suivant les modalités de détermination et de calcul similaires aux autres salariés de classification identique sur leur lieu d'affectation.

Ces parties variables seront recalculées afin de valoriser, sans discrimination et mensuellement, les crédits d'heures sur les mêmes bases que le temps travaillé du mois considéré.

Ainsi, le calcul de la rémunération variable d'un représentant du personnel sera établi comme suit :

- variable avec indicateur collectif : les heures de délégation et les heures de réunion à l'initiative de l'employeur sont intégrées dans le temps de travail servant de base au calcul du variable ;
- variable avec indicateur individuel : les heures travaillées dans le cadre de l'exercice du métier donneront lieu à un calcul du variable identique à celui des autres collaborateurs ;
- les heures de délégation et les heures de réunion à l'initiative de l'employeur donneront lieu à un complément de variable calculé sur la moyenne des variables perçus par le salarié dans le cadre des 12 derniers mois glissants.

Le mode de calcul du complément variable sera le suivant :

Primes variables présence + complément variable délégation + complément variable réunions avec employeur

Heures de présence vente + heures délégation + heures réunions avec employeur

Une garantie de variable, sur la base de la moyenne des variables perçus au cours des douze (12) derniers mois par le salarié, sera accordée pendant trois (3) mois aux représentants du personnel perdant tout ou partie de leur mandat, dès lors que la somme cumulée des mandats perdus donnait droit à un crédit d'heures supérieur à un tiers de la durée légale du travail.

Le maintien du variable ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MD", "IB", and "VM".

Article 6.3 – Situation des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein. Toutefois, le code du travail prévoit une règle permettant d'éviter que le temps de travail d'un représentant du personnel à temps partiel soit réduit dans une proportion importante par l'utilisation de ses heures de délégation. Il est ainsi rappelé que le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut en effet être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Article 6.4 – Situation professionnelle des représentants du personnel

Le mandat électif ou désignatif détenu par un membre du personnel doit être exercé et pouvoir être exercé conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La direction de l'UES DARTY GRAND OUEST veillera au respect de la réglementation du présent accord afin que l'exercice d'un mandat ne porte pas atteinte à la situation professionnelle présente ou future de l'intéressé.

De leur côté, les représentants du personnel s'efforceront d'utiliser les crédits d'heures en conciliant les impératifs de leur mission et les nécessités de leur emploi dans un souci d'optimisation des frais.

Article 6.5 – Formation des représentants du personnel

Dans le souci de maintenir et de développer les compétences professionnelles des représentants du personnel, des formations leur seront proposées :

- ✓ au cours de leur mandat, des formations liées à leur fonction dans l'Entreprise,
- ✓ à la fin de leur mandat, en fonction des besoins, des formations spécifiques (remise à niveau et/ou perfectionnement) leur permettant d'assurer la totalité de leur fonction.

Article 6.6 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Durant la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale accepté, la rémunération est intégralement maintenue sous réserve de transmettre à l'issue de du stage, une attestation de fréquentation de stage à la Direction des ressources humaines de l'UES DARTY GRAND OUEST.

Cependant, le congé de formation économique, sociale et syndicale donnant lieu à une rémunération par l'entreprise à concurrence de 0,08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours, en cas un dépassement des obligations financières une retenue sur le salaire de janvier de l'année suivant la prise du congé (ou sur le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise) correspondant au trop-perçu sera effectuée.

GR
MR
MD
JD
DS
IB
JM

A l'issue du stage, une attestation de fréquentation de stage est à remettre au responsable hiérarchique et/ou à la Direction des ressources humaines pour maintien de la rémunération.

VII – DUREE ET FORMALITES

Article 7.1 – Condition d'application

Le Comité central d'entreprise et les comités d'établissement ont été consultés sur le présent accord le 27 février 2014.

En raison de la contractualisation de la définition des périmètres des établissements distincts des Institutions Représentatives du Personnel, la validité du présent accord est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (quatre (_4_) des six (_6_) organisations syndicales représentatives au sein de l'UES DARTY GRAND OUEST), dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

A défaut d'accord, l'autorité administrative (DIRECCTE) du siège de l'entreprise est seule compétente pour procéder à la qualification d'établissement distinct conformément aux dispositions des articles. L. 2314-31, L. 2322-5 L. 2327-7.et. R. 2327-3 du code du travail.

Article 7.2 – Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera à compter de la proclamation des résultats des élections du Comité d'entreprise à l'exception de l'article 4.1.1. et des annexes qui seront applicables dès le 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Chaque partie contractante pourra, à tout moment, formuler une demande de révision au présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Elle devra notifier cette demande à toutes les parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision.

Article 7.3 - Publicité

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE de Loire-Atlantique dont un sous format informatique, et un exemplaire au conseil des prud'hommes de Nantes.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MD", "Ad", "ID", "VR", and "dy".

Fait à Nantes, le 27 février 2014 en 10 exemplaires originaux

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



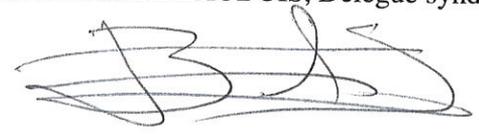
La C.F.E.-C.G.C., représentée par monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central ;



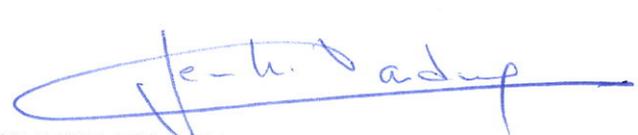
La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;



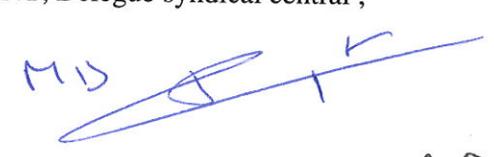
La C.G.T. Darty Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;



La C.G.T.-F.O., représentée par monsieur Jean-Luc DARDANNE, Délégué syndical central ;

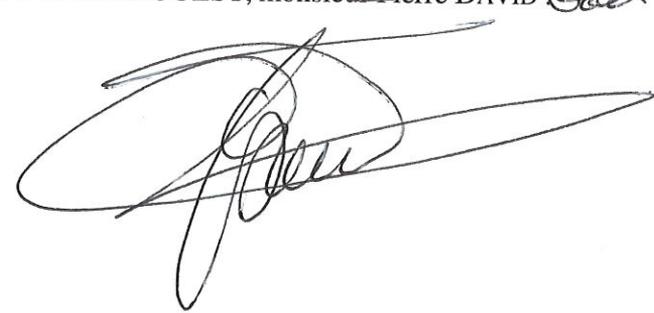


Le S.L., représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central ;



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

Gael Nougay





www.darty.com

DARTY GRAND OUEST
Correspondance : BP 31525
44315 NANTES CEDEX 3
Tél : 02 51 89 29 00
Fax : 02 51 89 29 20

Site de :

Date :

BON DE DÉLÉGATION

Nom :

Prénom :

Mandat exercé :

Total des heures déjà utilisées au titre de ce mandat au cours du mois :

Heure de départ :

Durée présumée de l'absence :

Mission : (cochez la case correspondante)

- dans l'entreprise
- hors de l'entreprise

Heure de retour : (à remplir par l'intéressé à son retour) :

Signature du représentant	Visa du chef de service

Sous toutes réserves

BL
 IB
 MD
 MR

RECAPITULATIF DES HEURES DE DELEGATION

NOM : Prénom : Site : Mois : Année : 2014

Date	TOTAL en heures (en centièmes)	Titre restaurant (1/0)	1 - Crédit d'heures				2 - Réunions à l'initiative de l'employeur et temps de trajet			3 - Absence
			Nbre d'heures (en centièmes)	Détail : CE / DP / RSCE / CHSCT / RSCHSCT / CG / CPH / ...	Nbre d'heures (en centièmes)	Détail : CE / DP / RSCE / CHSCT / RSCHSCT / CG / CPH / ...	Réunion nombre d'heures (en centièmes)	Temps de trajet retenu (en centièmes)	Motif : CE / DP / CHSCT / CG / NAO / ...	Motif maladie, JNT, CP, RH, J.feriés, formation, EVF ...
1	0,00	0,00								
2	0,00	0,00								
3	0,00	0,00								
4	0,00	0,00								
5	0,00	0,00								
6	0,00	0,00								
7	0,00	0,00								
8	0,00	0,00								
9	0,00	0,00								
10	0,00	0,00								
11	0,00	0,00								
12	0,00	0,00								
13	0,00	0,00								
14	0,00	0,00								
15	0,00	0,00								
16	0,00	0,00								
17	0,00	0,00								
18	0,00	0,00								
19	0,00	0,00								
20	0,00	0,00								
21	0,00	0,00								
22	0,00	0,00								
23	0,00	0,00								
24	0,00	0,00								
25	0,00	0,00								
26	0,00	0,00								
27	0,00	0,00								
28	0,00	0,00								
29	0,00	0,00								
30	0,00	0,00								
31	0,00	0,00								
TOTAUX	0,00	0,00								

Signature salarié(e)	VISA (N+1)/RH :	VISA (N+1)/RH :
----------------------	-----------------	-----------------

MD
 CR
 J.B
 J.H

ANNEXE – FRAIS DE DEPLACEMENT

Les réservations associées à un déplacement doivent être effectuées le plus tôt possible afin de bénéficier des meilleurs tarifs; ces derniers doivent toujours être retenus sauf contraintes spécifiques et justifiables;

Avant de réserver un voyage, la balance des coûts (réservation/billets, carburant, parking, péage, hôtel, restauration), associés aux différents moyens de transports, doit être prise en compte et doit permettre de réaliser les arbitrages suivants :

- Avion vs Train
- Train vs Voiture de Location
- Taxi vs Véhicule personnel vs Voiture de location vs transport en commun
- Partir la veille au soir (train + repas + hôtel) vs Avion A/R dans la journée

VOYAGES ET DEPLACEMENTS : FER

Le voyage s'effectue en seconde classe sauf si le tarif en 1ère est similaire.

VOYAGES ET DEPLACEMENTS : VEHICULES

- Privilégier le partenaire prioritaire (Europcar) autant que possible et n'utiliser le partenaire secondaire (Hertz) qu'en cas d'impossibilité;
- Les véhicules loués doivent être des véhicules diesel;
- Seule la catégorie B (voiture économique 2/4 portes) est autorisée. Cependant, un surclassement en catégorie C (voiture compacte 4 portes) est possible à partir de 4 passagers ou au-delà de 300 kms
- Le véhicule doit obligatoirement être restitué avec le plein de carburant.
- Quand le déplacement en voiture est le mode de transport choisi, l'arbitrage entre voiture de location et véhicule personnel doit être fait sur la base des critères contenus dans la grille de décision ci-après.
- Le remboursement kilométrique s'effectue sur la distance entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement professionnel.
- Les déplacements (hors trajet domicile - travail) sont couverts par l'assurance de DARTY

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "MD", "IB", and "JH".

**COÛT SANS SUPPLÉMENT GARE/AÉROPORT
SANS LIVRAISON REPRISE**

ET SANS SUPPL. JEUNE CONDUCTEUR

LOCATION ET CARBURANT

Indemnité kilométrique	Nbre jours	LOCATION ET CARBURANT						
		1	2	3	4	5	6	7
0,38	Nbre km	350	650	950	1250	1550	1850	2150
38	100	49,24	84,52	119,80	155,08	190,36	225,65	236,41
76	200	58,41	93,69	128,97	164,25	199,53	234,82	245,58
95	250	62,99	98,27	133,56	168,84	204,12	239,40	250,17
114	300	67,58	102,86	138,14	173,42	208,70	243,99	254,75
133	350	72,16	107,44	142,73	178,01	213,29	248,57	259,34
152	400	89,90	112,03	147,31	182,59	217,87	253,16	263,92
171	450	107,64	116,61	151,90	187,18	222,46	257,74	268,51
190	500	125,38	121,20	156,48	191,76	227,04	262,33	273,09
209	550	143,13	125,78	161,07	196,35	231,63	266,91	277,68
228	600	160,87	130,37	165,65	200,93	236,21	271,50	282,26
247	650	178,61	134,95	170,24	205,52	240,80	276,08	286,85
266	700	196,35	152,69	174,82	210,10	245,38	280,67	291,43
285	750	214,09	170,44	179,41	214,69	249,97	285,25	296,02
304	800	231,83	188,18	183,99	219,27	254,55	289,84	300,60
323	850	249,57	205,92	188,58	223,86	259,14	294,42	305,19
342	900	267,31	223,66	193,16	228,44	263,72	299,01	309,77
361	950	285,05	241,40	197,75	233,03	268,31	303,59	314,36
380	1000	302,79	259,14	215,49	237,61	272,89	308,18	318,94
399	1050	320,54	276,88	233,23	242,20	277,48	312,76	323,53
418	1100	338,28	294,62	250,97	246,78	282,06	317,35	328,11
437	1150	356,02	312,36	268,71	251,37	286,65	321,93	332,70
456	1200	373,76	330,10	286,45	255,95	291,23	326,52	337,28
475	1250	391,50	347,85	304,19	260,54	295,82	331,10	341,87
494	1300	409,24	365,59	321,93	278,28	300,40	335,69	346,45
513	1350	426,98	383,33	339,67	296,02	304,99	340,27	351,04
532	1400	444,72	401,07	357,41	313,76	309,57	344,86	355,62

⇒ En vert = favorable à la location de voiture

L'utilisation du véhicule personnel est donc possible dans les cas suivants =

- 1 journée : moins de 50kms ;
- 2 journées : moins de 250 kms
- 3 journées : moins de 400 kms
- 4 journées : moins de 500 kms
- 5 journées : moins de 600 kms
- 1 semaine : moins de 800 kms

G7
MD
Pd
JMR
Mg
ID
JM

VOYAGES ET DEPLACEMENTS : TAXI

Ce mode de transport n'est autorisé que pour:

- ⇒ des trajets de courte distance (environ 20 km maximum),
- ⇒ pour les courts séjours (1 à 2 jours) pour les déplacements,
- ⇒ depuis les sites de destination vers les gares ou aéroports et inversement. sauf lorsque les distances à parcourir sont supérieures à 40 kms, cas où la location courte durée doit être retenue.

Le justificatif doit indiquer le lieu de départ et le lieu d'arrivée ainsi que la date et les horaires.

VOYAGES ET DEPLACEMENTS : HEBERGEMENT

- ⇒ Les collaborateurs sont logés en priorité dans les hôtels pour lesquels Darty a négocié un tarif;
- ⇒ En cas d'indisponibilité dans un hôtel négocié, le collaborateur pourra être logé dans un hôtel parmi ceux proposés par le portail dans la limite des plafonds établis;

Les plafonds de remboursement pour les hôtels sont les suivants :

- ⇒ Paris et grandes villes de province: Marseille, Lyon, Strasbourg, Bordeaux et Nantes : 130 € la nuit petit déjeuner inclus;
- ⇒ Province : 110 € la nuit petit déjeuner inclus.

Les réservations sont à effectuer via le secrétariat de Direction.

VOYAGES ET DEPLACEMENTS : RESTAURATION

Pour les lieux disposant d'un restaurant d'entreprise, les repas du midi sont pris au restaurant d'entreprise et ne donnent pas lieu à remboursement si par choix le salarié déjeune en dehors du restaurant d'entreprise.

L'octroi de titre restaurants n'est pas compatible avec :

- Le remboursement de repas pris au restaurant ;
- Le repas pris au restaurant d'entreprise ;
- L'invitation par l'entreprise (Restaurant d'entreprise, plateaux repas ou restaurant extérieur).

Les repas pris dans le cadre d'un déplacement professionnel ou assimilés sont remboursés sur justificatifs dans la limite des plafonds de (TTC boissons incluses):

- 20 € pour le midi / 25 € le soir en Paris et grandes villes de province: Marseille, Lyon, Strasbourg, Bordeaux et Nantes.
- 17 € pour le midi / 22 € le soir en PROVINCE.

Les factures doivent être détaillées et mentionner, en cas de multiplicité de convives, les noms et prénoms au verso (et dans NOTILUS).

MD
GT
V.M.R.
J.P.
P.B.
D.H.