

Accord d'entreprise relatif au travail de nuit des collaborateurs du pôle numérique de l'UES DARTY Paris – Ile de France.

Entre : Jean-Pierre LANZETTI, Directeur Général, dûment mandaté
pour la signature de cet accord.

Et les syndicats :

- SECI - CFTC
- C.F.E CGC
- CFT
- CAT
- CGT
-

Préambule :

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 (L. n° 2001-397) et a pour objet d'organiser le travail de nuit au sein du Pôle numérique de Darty Paris – Ile de France.

Les signataires du présent accord conviennent que le succès de la DARTY BOX est conditionné par la capacité de l'entreprise à répondre aux besoins des utilisateurs ainsi que de résoudre les problèmes techniques rencontrés, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, en mettant à leur disposition un centre d'appels permanent au sein du pôle numérique.

La négociation du présent accord s'est traduite par l'instauration de dispositions dans le domaine de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs (après consultation du CHSCT et du médecin du travail) et par l'instauration de dispositions considérées comme globalement plus favorables que celles instaurées par la réglementation.

RB

FA

A

V

///

.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions générales de l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000 définies dans son chapitre I.

De même, les dispositions relatives aux modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation (art. 11.2.3.1), de la réduction du temps de travail (art. 11.2.3.2) demeurent également applicables.

ARTICLE 1 : DEFINITION ET ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT

1) Définition.

Dans le cadre des dispositions de l'article L.213-1-1 du Code du Travail, est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Dans le cadre de l'article 21 de la convention collective qui définit le principe directeur en matière de nocturne pour les collaborateurs qui travaillent de jour et terminent à 22H00, l'entreprise a mis en place une rémunération spécifique. Celle-ci étant considérée comme plus favorable que la rémunération additionnelle prévue par le présent accord est maintenue à hauteur du forfait prévu.

Pour tenir compte de l'organisation spécifique du travail dans le pôle numérique, il est convenu que le travail de nuit s'inscrira dans l'amplitude 21H00 – 7H00, soit un allongement d'une heure de l'amplitude définie par l'article L-213-1-1 du code du travail. Dans ce cadre, sera considéré comme travaillant de nuit tout collaborateur qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien en période de nuit.

RB HA  



2) Organisation du travail de nuit

Les plages de travail incluant du travail de nuit sont les suivantes pour la période de démarrage :

- 21H00/24H00 soit 3H00
- 18H00/24H00 soit 6H00 dont 3H00 de nuit
- 24H00/07H00 soit 7H00
- 23H00/07H00 soit 8H00

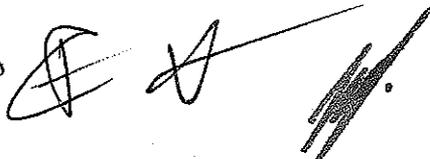
Comme pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, les horaires définis ci-dessus peuvent faire l'objet d'une modulation du temps de travail pour répondre à la sollicitation de nos clients.

Cette modulation est encadrée par les limites suivantes pour un salarié à temps complet:

- La durée minimale d'une semaine de travail de nuit est fixée à 30H00.
- La durée maximale journalière d'un collaborateur travaillant de nuit ne peut excéder 8H00 conformément aux dispositions de l'article L.213-3 du code du travail.
- La durée hebdomadaire de travail d'un collaborateur ne travaillant que de nuit ne peut excéder 40H00.
- La durée hebdomadaire de travail d'un collaborateur travaillant de manière alternante de jour et de nuit ne peut excéder 40H00 en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- La planification des semaines est conforme à l'accord ARTT du 1^{er} Décembre 2000 à savoir 10 semaines hautes et 8 semaines basses maximum par année de modulation.

Pendant la semaine où le collaborateur travaille dans le cadre d'horaires de nuit, il bénéficiera de 2 jours de repos consécutifs.

Dans ce cas, l'un des jours de repos hebdomadaire sera éventuellement déplacé le jour précédent ou le jour suivant celui qui est demeuré fixe.

BB FA 



ARTICLE 2 : COLLABORATEURS CONCERNES

Le présent accord s'applique au personnel « Centre d'Appels » affecté au service du pôle numérique Darty Paris – Ile de France (cadres, agents de maîtrise et EOT).

Si l'entreprise embauchait des collaborateurs âgés de moins de 18 ans, ceux-ci ne seraient pas concernés par le travail de nuit.

Les postes incluant du travail de nuit peuvent indifféremment être occupés par des femmes ou des hommes dans le respect de conditions spécifiques définies dans la suite du présent accord.

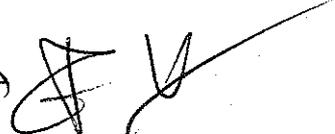
Les grilles de rémunération et de classification applicables aux hôtesse hot line micro, aux assistant(e)s techniques clients et aux coordinateurs techniques (agents de maîtrise) level 1 et level 2, sont annexées au présent accord (4 annexes).

Les collaborateurs appelés exceptionnellement à travailler de nuit ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Toutefois, dans ce type de circonstance, les majorations de salaires de base prévues à l'article 5.2 leurs seront appliquées.

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'AFFECTATION DES COLLABORATEURS SUR LES POSTES DE NUIT

L'entreprise entend prioritairement privilégier le volontariat interne. Pour ces collaborateurs volontaires, l'avenant au contrat de travail, établi pour définir les dispositions relatives aux nouveaux horaires de travail, comportera une clause permettant de revenir aux dispositions antérieures pendant une période d'adaptation de 3 mois. Cette période d'adaptation est destinée à permettre aux collaborateurs et à l'entreprise d'évaluer la compatibilité de ces nouveaux horaires avec les contraintes familiales et professionnelles.

BB RA  

FS -

La liste des postes disponibles et les conditions requises pour occuper un poste de nuit seront communiquées au personnel par voie d'affichage et par l'encadrement.

L'affectation à un poste de nuit étant conditionnée à un avis favorable du médecin du travail, celle-ci ne sera être effective qu'après un avis formel d'aptitude délivré par le médecin du travail.

Le travail de nuit s'effectue par roulement.

Les collaborateurs affectés au travail de nuit sur les plages définies à l'article 1.2 pourront être :

- Soit des volontaires travaillant habituellement le jour et affectés sur un cycle comprenant du travail de nuit selon un rythme régulier défini dans un tour de rôle planifié.
- Soit des volontaires ou de nouveaux embauchés ne travaillant que dans les plages incluant du travail de nuit.
- Soit des étudiants embauchés sous forme de contrats temps partiels annualisés, prioritairement affectés sur la plage 21H00 - 24H00.

Toutefois, pourront être dispensés de travail de nuit :

- 1) les personnes pour lesquelles le médecin du travail aura rendu un avis défavorable. (article L. 213-5)
- 2) les femmes enceintes pendant le temps de leur grossesse et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé de maternité. Elles devront en faire la demande par écrit, justificatifs à l'appui. (article L.122-25-1-1)
- 3) les personnes qui, pour des raisons familiales impérieuses auront manifesté leur refus d'un travail de nuit. (article L.213-4-3)

Les modalités d'affectation des collaborateurs justifiant de ces 3 motifs sont détaillées à l'article 6 « changement d'affectation » du présent accord qui définit par ailleurs les modalités applicables à tous les autres collaborateurs du pôle numérique.

BB



En cas de litiges sur l'appréciation des raisons familiales impérieuses, une commission d'arbitrage, composée comme suit, sera réunie à l'initiative du directeur du site :

- Le directeur du pôle numérique et/ou le directeur du centre d'appel
- Les délégués du personnel titulaires du site
- 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Dans ce cas, la procédure sera la suivante :

- 1) lettre du collaborateur ne désirant plus travailler de nuit au directeur du site exposant l'incompatibilité du travail de nuit et les raisons qui en découlent,
- 2) transmission de la demande à la commission d'arbitrage dans un délai de 3 jours et formulation d'une recommandation par cette dernière dans un délai de 8 jours après la tenue de la réunion.
- 3) réponse du directeur dans un délai de 2 jours après avoir pris connaissance de la recommandation.

La décision motivée de la commission s'imposera à la direction du pôle numérique, s'il s'agit d'une acceptation de la demande.

ARTICLE 4 : SECURITE

Les signataires conviennent qu'il est indispensable de tout mettre en œuvre pour renforcer la sécurité des collaborateurs travaillant de nuit.

Dans ce cadre, les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- Mise en place d'un système de sécurité relié au poste de sécurité d'une société de surveillance et de filtrage à l'entrée de l'établissement, via des badges d'accès personnalisés.
- Permanence d'un encadrant sur la totalité de l'amplitude de nuit afin qu'un collaborateur ne soit jamais seul dans les locaux. Afin de pallier une absence imprévue de l'encadrant de permanence, une astreinte assurée par les cadres du site sera organisée par roulement

BB MA  



et définie dans le cadre d'un planning défini par le directeur du site et affiché dans son bureau.

- Mise en œuvre d'une salle de pause aménagée mettant à disposition des collaborateurs un cadre de détente (Salon, TV, distributeurs de boissons et collations, coin cuisine).

Une carte de parking sera mise à disposition des collaborateurs qui ne pourront utiliser les transports en commun pour des raisons personnelles ou des raisons liées à l'organisation de travail.

En ce qui concerne les règles régissant le droit d'accès au pôle numérique des partenaires sociaux, ceux-ci disposeront pour des raisons de sécurité, d'un numéro téléphonique prioritaire confidentiel. Il leur permettra d'informer l'encadrant de leur demande d'accès au site.

ARTICLE 5: CONTREPARTIES LIEES TRAVAIL DE NUIT

Les dispositions suivantes du présent accord améliorent globalement les dispositions de l'article L.213-4 du code du travail.

ARTICLE 5.1 : CONTREPARTIE SOUS FORME DE REPOS

Les collaborateurs de nuit bénéficieront d'une pause rémunérée de 30 minutes par tranche de 4 heures de travail effectif. Cette pause sera prise de préférence entre la quatrième et la sixième heure de travail. Elle sera intégrée dans l'amplitude de la durée du poste de travail et rémunérée comme du temps de travail effectif. Elle ne pourra en aucun cas être positionnée pendant la première heure et la dernière heure de travail.

BB
MA
[Signature]

PS

ARTICLE 5.2 : COMPENSATIONS FINANCIERES

Les heures de nuit telles que définies à l'article 1 feront l'objet d'une majoration de 40 % du salaire de base.

Par ailleurs, un ticket restaurant journalier majoré, de valeur identique à celui déjà attribué pour les week-end et jours fériés et défini chaque année dans l'accord NAO, sera attribué à tous les collaborateurs effectuant une durée de travail de nuit au moins égale à 3 heures.

Ces dispositions sont également applicables aux collaborateurs détenteurs d'un mandat dans le cadre des instances représentatives du personnel qui exercent leur mission telle que définie par la loi et par l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical.

ARTICLE 6 : CHANGEMENTS D'AFFECTION

ARTICLE 6.1 : PRINCIPES GENERAUX

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment les articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du Code du travail, les parties signataires conviennent que, sur demande écrite, les collaborateurs :

- Souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour ou occupant un poste de jour et qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ou un poste équivalent au sein du pôle numérique ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Si cette réaffectation dans le pôle numérique s'avère impossible, ils bénéficieront d'une proposition d'affectation dans une autre activité compatible avec leurs compétences professionnelles, leur rémunération et leur classification au sein de l'UES Darty Ile de France.
- Connaissant un changement de situation personnelle, rendant l'activité de nuit incompatible avec des obligations familiales impérieuses, peuvent demander leur affectation à un poste de jour.

BB FA



PS

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante en raison de son âge et/ou de son état de santé, les collaborateurs peuvent refuser leur affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

ARTICLE 6.2 : INAPTITUDE

Les collaborateurs dont l'état de santé, attesté par le médecin du travail, est incompatible avec un travail de nuit seront affectés à un poste de jour.

Cette nouvelle affectation interviendra dans le délai prescrit par le médecin du travail.

ARTICLE 6.3 : OBLIGATIONS FAMILIALES IMPERIEUSES

Les collaborateurs soumis à des obligations familiales impérieuses, incompatibles avec une affectation à un poste de nuit seront affectés à un poste de jour.

Les raisons familiales impérieuses justifiant une demande d'affectation à un poste de jour sont les suivantes :

- nécessité d'assurer la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.
- nécessité de prendre en charge une personne dépendante, ayant des liens de parenté avec l'intéressé, en raison de son âge et/ou de son état de santé.

Ces raisons familiales impérieuses seront appréciées au regard de justificatifs démontrant leur existence.

BB  

ARTICLE 6. 4 : FEMMES ENCEINTES

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse. Cette affectation à un poste de jour pourra être prolongée d'un mois suivant leur retour de congé maternité, sur avis du médecin du travail.

La procédure à suivre sera la suivante :

- 1) lettre de la collaboratrice au directeur exposant la demande et ses raisons ou information du directeur par le médecin du travail.
- 2) réponse du directeur dans un délai de 3 jours avec indication précise de la date de prise du nouveau poste ou l'impossibilité d'affectation à un poste de jour.
- 3) information justifiée de la collaboratrice et/ou du médecin du travail en cas d'impossibilité de réaffectation à un poste de jour.

L'affectation à un poste de jour s'accompagnera, pendant cette durée, du maintien de la rémunération conformément aux dispositions de l'article L.122-25-1.

ARTICLE 6. 5 : PRIORITE GENERALE DANS L'ATTRIBUTION D'UN NOUVEAU POSTE DE JOUR

Conformément à l'article 6. 1 du présent accord, les collaborateurs travaillant de nuit disposent d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de jour ressortant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ils doivent effectuer une demande écrite au directeur du site et une copie à la DRH pour l'éventuel élargissement de la recherche à d'autres postes au sein de l' UES Darty Paris- Ile de France.

Pour l'examen des candidatures et le départage en cas de pluralité de demandes ou d'autres priorités réglementaires (temps partiel, réembauchage...) le critère objectif des compétences requises sera le seul utilisé.

BB

FA



ARTICLE 6.6 : ANNONCE DE POSTE VACANT

Conformément de l'article L. 213-4-1, lorsqu'un poste de jour se créera ou deviendra disponible au sein du pôle numérique, les collaborateurs en seront informés par voie d'affichage et par l'encadrement du site.

La demande d'un collaborateur travaillant de nuit, possédant les compétences requises, devra être satisfaite par priorité à toute autre candidature externe.

ARTICLE 7 : JOURS FERIES

Les interruptions d'activité lors des jours fériés reconnus comme tels lors des précédents accords (1er Janvier, 1er mai et 25 Décembre) resteront chômés sur la plage horaire 00H00 - 24H00.

En ce qui concerne les horaires de travail du personnel du pôle numérique la veille et le lendemain des dits jours, un planning sera mis en place par la direction prenant en compte le volontariat. Le délai de prévenance sera de trois semaines et tiendra compte de l'activité prévisionnelle pendant ces périodes. Les collaborateurs ne seront sollicités, sauf volontariat manifesté, pendant les tranches horaires 21h/24h la veille du jour de Noël et du premier janvier, et 00h/07h le lendemain de ces mêmes jours, que sur l'une de ces deux tranches. Les volontaires pour travailler pendant la tranche 21/24H la veille de ces jours se verront attribuer, une prime forfaitaire de 30 euros brute.

Article 8 : PROTECTION DE LA SANTE DES COLLABORATEURS TRAVAILLANT LA NUIT

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 du Code du travail, ils feront l'objet, après leur affectation, d'une surveillance médicale renforcée avec visite médicale tout les six mois.

Le salarié pourra naturellement, à tout moment, demander une visite médicale au médecin du travail. En cas de constatation par le médecin du travail de l'incompatibilité de l'état de santé du collaborateur avec le travail de nuit, il sera transféré à titre définitif ou temporaire sur un

BB 

poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'entreprise ne prononcera pas de rupture du contrat de travail du seul fait de l'inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'elle ne justifie par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un autre poste dans les conditions fixées par la loi, soit du refus du collaborateur d'accepter le poste proposé.

Dans le cadre de la consultation du CHSCT prévu à l'article L.236-4 du Code du travail, le travail de nuit fera l'objet d'un chapitre spécifique.

Le médecin du travail sera consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit, dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 9: EGALITE PROFESSIONNELLE

Les femmes et les hommes pourront de manière équivalente être :

- embauchés à un poste de travail comportant du travail de nuit,
- mutés d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- bénéficier des actions de formation professionnelle décidées par l'entreprise.

ARTICLE 10 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, le bénéfice du droit individuel à la formation et d'un congé individuel de formation sont ouverts, au même titre que les collaborateurs travaillant de jour, à ceux qui travaillent de nuit.

BB GA 



IS

L'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des collaborateurs travaillant la nuit compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de formation.

Dans l'hypothèse d'un changement d'affectation, décidé par l'entreprise, d'un poste de nuit à un poste de jour d'un collaborateur pour suivre une action de formation, la majoration de salaire définie à l'article 5.2 du présent accord sera maintenue.

Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

ARTICLE 11 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet au cours du quatrième trimestre 2006 et au plus tard le jour du lancement de la DARTY BOX prévu le 7 octobre 2006.

ARTICLE 12 : DUREE DE L'ACCORD/ COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée comme suit :

- le directeur du pôle numérique
- un directeur de centre d'appels
- un représentant de la DRH
- deux représentants de chaque organisation syndicale signataire dont au minimum un délégué syndical.

Les organisations syndicales non signataires pourront désigner, à titre d'observateur, un délégué syndical pour participer à cette réunion.

BB RA J V



BS

Cette commission se réunira une première fois après une durée de 6 mois d'application de l'accord puis lors du mois anniversaire de démarrage de l'accord pendant les deux premières années.

ARTICLE 13 : DEPOT LEGAL ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, la Direction de DARTY PARIS ILE-DE-France s'engage, dès la signature du présent accord, à diligenter les formalités de dépôt auprès des services concernés.

L'accord sera déposé, à l'initiative de la direction, en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail (DRT) à PARIS XVème :

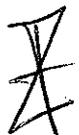
- une version sur support papier signée des parties,
- une version sur support électronique.

Un dépôt du présent accord sera effectué auprès de la DDTEFP de PARIS et de la SEINE SAINT DENIS.

L'accord sera également transmis à l'inspecteur du travail compétent pour le siège social de l'entreprise et à celui compétent pour le site du pôle numérique.

Conformément aux articles L.135-7 et R.135-1 du Code du Travail, la Direction de DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE procédera à la publicité du présent accord et à son affichage dans les locaux du pôle numérique.

Un exemplaire de l'accord sera mis à la disposition du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène et de Sécurité, ainsi qu'aux délégués du personnel titulaires et suppléants du pôle numérique de BERCY, aux délégués syndicaux et au médecin du travail dont dépendent les collaborateurs du pôle numérique.

BB FA   

PS

Fait à Bondy, le 8 septembre 2006

Pour la Direction Générale de
Darty Paris Ile de France

Jean-Pierre LANZETTI
Directeur Général



Pour la C.A.T
Francis ZENOUA



Pour la C.F.D.T le DSC
Fabrice ALBERGNI



Pour la C.F.E - C.G.C
Bernard BACOT



Pour le S.E.C.I - C.F.T.C



Pour la C.G.T



Pour la C.G.T. - F.O

GRILLE DE SALAIRE ET DE CLASSIFICATION
EMPLOI: ASSISTANT TECHNIQUE MICRO INFORMATIQUE

GRILLE CCN	SALAIRE BRUT EUROS MINIMUM DE BASE (1)
Niveau I 3ème échelon	151,67 H
Niveau II 3ème échelon	1296,35
Niveau II 1er échelon	1359,53
Niveau II 2ème échelon	1448,17
Niveau II 3ème échelon	1510,65
Niveau III 1er échelon	1586,30
Niveau III 2ème échelon	1628,12
Niveau III 3ème échelon	1697,49

(1) Il s'agit de salaires de base minima de départ. A partir de cette base, le collaborateur pourra évoluer à l'intérieur de l'échelon. A ce salaire de base s'ajoute une rémunération variable.

IS

Fa

Vo

SB

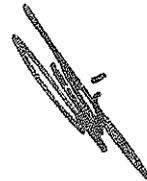
[Signature]

GRILLE DE SALAIRE ET DE CLASSIFICATION

EMPLOI: HOTESSE HOT LINE MICRO

ECHELON DARTY	GRILLE CCN	SALAIRE BRUT EUROS MINIMUM DE BASE (1) 151,67 H
1	Niveau I 2ème échelon	1164,22
2	Niveau I 2ème échelon	1215,73
3	Niveau I 3ème échelon	1268,28
4	Niveau II 1er échelon	1349,66
5	Niveau II 2ème échelon	1415,49

(1) Il s'agit de salaires de base minima de départ. A partir de cette base, le collaborateur pourra évoluer à l'intérieur de l'échelon. A ce salaire de base s'ajoute une rémunération variable.



BB

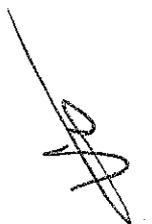


GRILLE DE SALAIRE ET DE CLASSIFICATION

EMPLOI: COORDINATEUR LEVEL 1 POLE MICRO

NIVEAU DARTY	GRILLE CCN	SALAIRE BRUT EUROS MINIMUM DE BASE (1)
Niveau I	Niveau IV Echelon 1	151,67 H
Niveau II	Niveau IV Echelon 1	2021,73
Niveau III	Niveau IV Echelon 1	2255,00
		2488,28

(1) Il s'agit de salaires de base minima de départ. A partir de cette base, le collaborateur pourra évoluer à l'intérieur du Niveau. A ce salaire de base s'ajoute une rémunération variable.

GRILLE DE SALAIRE ET DE CLASSIFICATION

EMPLOI: COORDINATEUR LEVEL 2 POLE MICRO

NIVEAU DARTY	GRILLE CCN	SALAIRE BRUT EUROS MINIMUM DE BASE (1)
Niveau I	Niveau IV Echelon 1	151,67 H
Niveau II	Niveau IV Echelon 1	2021,73
Niveau III	Niveau IV Echelon 1	2255,00
		2488,28

(1) Il s'agit de salaires de base minima de départ. A partir de cette base, le collaborateur pourra évoluer à l'intérieur du Niveau. A ce salaire de base s'ajoute une rémunération variable.

