



**ACCORD RELATIF AUX REGIMES PARTICULIERS DE TRAVAIL
AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE :
TRAVAIL DE NUIT/SOIREE, TRAVAIL LE DIMANCHE**

Entre d'une part,

L'Unité Economique et Sociale (U.E.S.) DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE, constituée de :

La société DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE dont le siège social est situé 129 avenue Gallieni - 93140 BONDY, représentée par Monsieur Jean-Marie PELLERIN, Directeur des Ressources Humaines ;

Et

La société A2I DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE dont le siège social est situé 68-80 avenue du Maine - 75014 PARIS, représentée par Monsieur François GAZUIT, Directeur Général ;

Et d'autre part,

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

La C.A.T., représentée par Monsieur Serge BOUAKIL, Délégué syndical central ;

La C.F.D.T., représentée par Monsieur Isaac ALLOUCHE, Délégué syndical central ;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Jean-Yves PICOT, Délégué syndical central ;

La C.F.T.C., représentée par Monsieur Philippe SENIA, Délégué syndical central ;

Il est convenu des dispositions ci-après.



PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – CHAMPS D’APPLICATION DE L’ACCORD	4
I – LES MESURES COMMUNES A L’ENSEMBLE DES METIERS	4
ARTICLE 2 – LE PRINCIPE FONDAMENTAL DU VOLONTARIAT QUEL QUE SOIT LE REGIME PARTICULIER DE TRAVAIL	4
ARTICLE 3 – EXPRESSION DU VOLONTARIAT ET REVERSIBILITE EN COURS D’ANNEE	4
ARTICLE 4 – PLANIFICATION DU TRAVAIL VOLONTAIRE	5
ARTICLE 5 – EXERCICE DU DROIT DE VOTE AU TITRE DES SCRUTINS NATIONAUX ET LOCAUX	5
ARTICLE 6 – GARDE DES ENFANTS	5
ARTICLE 7 – AUTRES MESURES DESTINEES A FACILITER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE DES SALARIES	6
ARTICLE 8 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT	6
ARTICLE 9 – TRAVAIL DE NUIT : MAJORATION HORAIRE ET CAS DE DISPENSE DE TRAVAIL	6
<i>9 - 1 Majoration des heures de travail</i>	6
<i>9 - 2 Dispense éventuelle de travail</i>	7
ARTICLE 10 – PRIMES DU DIMANCHE	7
II – LES MESURES SPECIFIQUES PROPRES A CHACUN DES METIERS	8
ARTICLE 11 – MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES A LA LOGISTIQUE	8
<i>11-1 Prime de décalage de l’horaire habituel de travail</i>	8
<i>11-2 Titre restaurant majoré</i>	9
ARTICLE 12 – MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MAGASINS	9
<i>12-1 Majorations de salaire pour le travail réalisé de la fermeture au public du magasin à 21 heures</i>	9
<i>12-2 Majorations de salaire pour le travail de 21 heures à minuit (magasin ouvert ou fermé au public)</i>	9
III – ENGAGEMENTS DE L’U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE	9
ARTICLE 13 – ENGAGEMENTS EN TERME D’EMPLOI	9
IV – DISPOSITIONS DIVERSES	10
ARTICLE 14 – COMMISSION DE SUIVI ET D’INTERPRETATION DE L’ACCORD	10
ARTICLE 15 – DUREE DE L’ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR	10
ARTICLE 16 – DÉNONCIATION – RÉVISION	10
ARTICLE 17 – NOTIFICATION, DEPOT, PUBLICITE	11



PREAMBULE

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, regrouper, synthétiser et harmoniser les dispositions existantes au sein de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE FRANCE en matière de travail de nuit/soirée et travail le dimanche, constituant des régimes particuliers de travail.

Plus particulièrement et même si l'entreprise n'a pas la volonté de développer systématiquement le travail le dimanche et le travail de nuit/soirée, l'ouverture des magasins de l'enseigne à ces moments permet de répondre d'une part à une demande grandissante d'une clientèle favorable à l'ouverture des commerces de détail le dimanche et la nuit/soirée et d'autre part aux pratiques concurrentielles.

En ce sens, lorsque cela est rendu nécessaire par un tel contexte, DARTY entend marquer sa différence en donnant le choix à ses clients du jour et de l'heure de passage en magasin soit pour acheter soit pour prospecter en vue de l'acquisition notamment de biens culturels, techniques ou d'équipements électrodomestiques.

En contrepartie, les parties signataires réaffirment que le travail de nuit/soirée et le travail le dimanche sont indissociables du volontariat des collaborateurs, ainsi que le principe de compensation des sujétions liées à ces régimes particuliers de travail quelle que soit la zone géographique dans laquelle les collaborateurs travaillent.

Les parties signataires ont souhaité s'inscrire dans un cadre juridique permettant à la fois de prendre en compte les nouvelles dispositions de la loi dite « Macron » et les intérêts de tous : les clients, l'entreprise ainsi que les collaborateurs, tout en veillant à respecter un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour répondre aux contraintes spécifiques de ces modes d'organisation du travail, les parties au présent accord ont pris l'option :

1) de mettre en place un ensemble de mesures communes au travail de nuit et au travail le dimanche, quels que soient le lieu de travail et le métier d'appartenance.

L'objectif est de synthétiser en un seul accord les contreparties existant déjà dans certains accords en vigueur et notamment les accords N.A.O. successifs, étant précisé que l'objectif poursuivi par les parties au présent accord est de mettre en place un accord plus favorable, dans la globalité de ses dispositions, aux dispositions antérieures issues d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords d'entreprise ou de branche, ayant le même objet, à savoir celles concernant le travail de nuit/soirée et le travail le dimanche.

2) tout en maintenant certaines mesures spécifiques propres aux magasins de l'enseigne (travail de nuit/soirée) et à la logistique.

Les parties au présent accord partagent à cet égard la même analyse : favoriser autant que possible l'homogénéité du traitement des régimes particuliers de travail pour continuer à garantir l'équité au sein de l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont donc décidé de se réunir pour négocier les conditions de travail des collaborateurs de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE travaillant la nuit/soirée, le dimanche. Ils marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les collaborateurs volontaires à ce type de sujétions.

SB

ES, AJ

OP

JP



EN CONSEQUENCE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Sauf dispositions expresses contraires, le présent accord s'applique à la totalité des collaborateurs de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE qui effectuent, à titre occasionnel ou habituel, un travail de nuit, un travail en soirée ou un travail le dimanche.

Sont concernés tous les collaborateurs en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Il est expressément convenu que les présentes dispositions relatives aux régimes particuliers de travail annulent et remplacent l'ensemble des dispositions ayant le même objet, issues notamment des accords de branche, accords d'entreprise, accords atypiques, usages ou décisions unilatérales applicables au sein de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE.

Il est en effet reconnu entre les parties que le présent accord est plus favorable, dans la globalité de ses dispositions, aux dispositions antérieures ayant le même objet, à savoir celles concernant le travail de nuit/soirée et le travail le dimanche.

I – LES MESURES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES METIERS

ARTICLE 2 – LE PRINCIPE FONDAMENTAL DU VOLONTARIAT QUEL QUE SOIT LE REGIME PARTICULIER DE TRAVAIL

Les parties signataires conviennent que les régimes particuliers de travail applicables au sein de l'U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE reposent sur un principe fondamental : le volontariat des collaborateurs quel que soit leur statut.

Les parties rappellent que l'entreprise veillera à l'absence de discrimination entre collaborateurs volontaires ou non pour travailler la nuit/soirée ou le dimanche et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail entre les collaborateurs.

Le refus ou la renonciation d'un collaborateur de travailler la nuit/soirée ou le dimanche :

- Ne peut être une cause pour refuser de l'embaucher ;
- Ne peut entraîner des mesures discriminatoires à son égard dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et ne peut faire obstacle à une quelconque promotion ou évolution de sa carrière ;
- Ne peut constituer une faute ou un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

Ce principe du volontariat ne fait toutefois pas obstacle à la faculté, pour la Direction, de décider à tout moment de fermer le dimanche tout ou partie de ses établissements en principe ouvert ce jour-là, si la rentabilité ou l'activité n'est pas suffisante, ou de cesser dans tel ou tel établissement, le travail de nuit/soirée.

ARTICLE 3 – EXPRESSION DU VOLONTARIAT ET REVERSIBILITE EN COURS D'ANNEE

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'un des objectifs fondamentaux du présent accord est de garantir



de manière effective et permanente ce volontariat, comme d'ailleurs la renonciation à ce volontariat.

En effet, il est important, pour les collaborateurs qui n'entendent pas travailler la nuit/soirée ou le dimanche, de l'exprimer de manière expresse et non équivoque, afin que soit garantie leur volonté individuelle. Il est également important pour l'entreprise de pouvoir évaluer à priori le nombre de volontaires afin d'aider à la planification des horaires de travail.

C'est pourquoi les parties au présent accord ont pris l'option de mettre en place un mécanisme de fiches de volontariat et de fiches de renonciation au volontariat.

Ainsi, les collaborateurs volontaires pour l'un des régimes particuliers de travail donnent leur accord écrit en remplissant pour chaque régime particulier de travail, une fiche de volontariat, remise à leur manager. Cette fiche pourra préciser notamment le nombre de dimanches souhaités.

Le souhait exprimé par le collaborateur volontaire sera pris en compte de manière prioritaire au sein de son site d'affectation. Toutefois, en cas d'insuffisance du nombre de volontaires au sein d'un site déterminé, il sera fait appel aux volontaires d'autres sites, à condition qu'ils le souhaitent.

La renonciation au volontariat sera également exprimée, à tout moment, par écrit par le collaborateur qui remplira, pour chaque régime particulier de travail, une fiche de renonciation au volontariat, également remise à son manager. Afin de permettre la révision dans de bonnes conditions des plannings de travail, cette renonciation prendra effet un mois après remise en mains propres de ladite fiche.

En revanche, les collaborateurs qui pourraient être déclarés inaptes par le médecin du travail à ces régimes particuliers de travail ainsi que les collaboratrices en état de grossesse, seront dispensés de participer à ces régimes particuliers de travail dès réception du justificatif qu'ils transmettront à leur manager.

De même, tout collaborateur participant à l'un des régimes particuliers de travail peut, à tout moment, faire savoir à la Direction que, si un poste ne requérant pas de travail ni la nuit/soirée ni le dimanche se libère, il demande à bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre ledit poste sans pour autant revenir immédiatement sur son volontariat.

ARTICLE 4 – PLANIFICATION DU TRAVAIL VOLONTAIRE

Lors de l'élaboration des plannings de travail, si le nombre de collaborateurs volontaires à ces régimes particuliers de travail excède les besoins de l'établissement, la Direction veillera alors à organiser un roulement entre les collaborateurs volontaires en fonction :

- des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique ;
- des emplois et des qualifications des collaborateurs concernés.

ARTICLE 5 – EXERCICE DU DROIT DE VOTE AU TITRE DES SCRUTINS NATIONAUX ET LOCAUX

Le volontariat exprimé en faveur d'un quelconque régime particulier de travail ne saurait faire obstacle à la participation par le collaborateur aux élections nationales et locales. Celui-ci peut alors, avec l'accord de son responsable, décaler d'une heure son heure d'arrivée ou de départ.

ARTICLE 6 – GARDE DES ENFANTS

Pour les collaborateurs tenus de faire garder leur(s) enfant(s) la nuit/soirée, le dimanche, la société s'engage à verser à l'intéressé un défraiement, sur justificatifs (des sommes versées et des jours concernés), ainsi calculé :

50 % du taux horaire du SMIC X nombre d'heures de garde.

Dans tous les cas, ce montant sera limité à la somme de 50 euros par nuit/soirée ou dimanche quel que soit le nombre d'enfant(s) gardé(s). Ce montant est porté à 60 euros pour les collaborateurs dont le/les enfant(s) gardé(s)



sont en situation de handicap.

Demeure exclue du présent article la garde d'enfant(s) effectuée à titre bénévole. Cette dernière ne sera pas indemnisée. Est également exclue la garde des enfants de plus de 13 ans, à l'exception des enfants en situation de handicap pour lesquels aucune limite d'âge n'est prévue.

La prise en charge s'effectuera via le logiciel NOTILUS par remboursement le mois suivant le décaissement par le collaborateur.

ARTICLE 7 – AUTRES MESURES DESTINEES A FACILITER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE DES SALARIES

Pour les collaborateurs travaillant la nuit/soirée ou le dimanche, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien annuel pour aborder la conciliation de ces régimes particuliers de travail avec la vie professionnelle et la vie personnelle du collaborateur ; un point sur l'évolution de sa situation familiale sera aussi proposé au collaborateur qui l'accepte.

De convention expresse entre les parties, l'accès à la formation doit être identique pour tous les collaborateurs, y compris ceux travaillant la nuit/soirée ou le dimanche. Ces derniers bénéficieront donc des mêmes facilités et opportunités que les collaborateurs qui n'ont pas exprimé leur volontariat.

L'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des collaborateurs travaillant de nuit/soirée ou le dimanche, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail notamment par l'aménagement de leurs horaires de travail.

Dans le même objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout collaborateur volontaire pour le travail de nuit/soirée ou le dimanche pourra demander à bénéficier de son repos en même temps que son conjoint travaillant également au sein de l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France.

ARTICLE 8 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Les parties au présent accord conviennent que pour tout collaborateur, quel que soit son statut (E.O.T., A.M., Cadre), amené à réaliser des heures la nuit/soirée ou le dimanche, les frais de transport seront pris en charge par l'entreprise à hauteur de 100 % du coupon journalier, lorsque le collaborateur est en mesure d'utiliser les transports publics.

Lorsque le collaborateur n'est plus en mesure d'emprunter les transports publics du fait de leur fermeture ou de leur faible fréquence horaire, l'entreprise prendra en charge :

- Soit 100 % des frais de covoiturage (minimum de 3 personnes transportées ou de 2 personnes transportées s'il s'agit d'encadrants) en application du barème de l'U.R.S.S.A.F. en vigueur. Dans ce cas, le collaborateur bénéficiera de la prise en charge à 100 % des frais de parking le cas échéant exposés ;
- Soit 100 % des frais de taxi collectif ou de tout autre système type VTC, UBER, etc. (minimum de 3 personnes transportées ou de 2 personnes transportées s'il s'agit d'encadrants).

Cette prise en charge s'effectuera via le logiciel NOTILUS sous la forme d'un remboursement de frais engagés par le collaborateur sur présentation d'un justificatif, le mois suivant le décaissement des sommes.

ARTICLE 9 – TRAVAIL DE NUIT : MAJORATION HORAIRE ET CAS DE DISPENSE DE TRAVAIL

9 -1 Majoration des heures de travail

Les parties signataires conviennent que les heures de travail réalisées dans la plage horaire allant de 21H00 à 06H00 seront payées avec l'application d'une majoration de 25% du salaire brut moyen des 12 derniers mois, non compris les éléments de salaire de nature exceptionnelle.

DS AI SB OVP AP



Le paiement de ces heures majorées sera réalisé sur le mois au cours duquel elles auront été réalisées.

Sauf mesures spécifiques propres à chaque métier ci-après exposées, les heures réalisées en dehors de cette plage horaire ne donneront lieu à aucune majoration ou autre contrepartie financière.

Cette disposition s'applique à la totalité des collaborateurs de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE (E.O.T., A.M. et Cadre (au forfait ou non)), sous réserve des dispositions spécifiques plus favorables qui suivent au paragraphe II.

Dans cette hypothèse, les dispositions du paragraphe II se substituent de plein droit au présent article lorsqu'elles ont le même objet.

Ces dispositions se substituent à toutes autres adoptées antérieurement.

9 - 2 Dispense éventuelle de travail

Outre les collaborateurs pour lesquels le médecin du travail aura rendu un avis défavorable, pourront être dispensés de travail de nuit, sur demande écrite et présentation de justificatif :

- les collaborateurs reconnus en situation de handicap ;
- les femmes enceintes pendant le temps de leur grossesse et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité ;
- les personnes qui, pour des raisons familiales impérieuses, auront manifesté leur refus de travailler la nuit.

Il est entendu par raisons familiales impérieuses, incompatibles avec une affectation à un poste de nuit :

- la nécessité d'assurer de manière isolée la garde d'un ou de plusieurs enfants âgés de 13 ans au plus, sauf enfant en situation de handicap pour lequel aucune limite d'âge n'est fixée ;
- la nécessité de prendre de manière isolée 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.

ARTICLE 10 – PRIMES DU DIMANCHE

Afin d'assurer un traitement équitable des collaborateurs à l'égard d'une part de ceux ayant les plus bas salaires et quel soit le fondement juridique de l'ouverture le dimanche des magasins (notamment Z.T.I., dimanches du maire etc.), ainsi qu'à l'égard de tous les sites de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE, les mêmes règles seront appliquées aux collaborateurs, contrairement aux différences introduites par la loi. En effet, les parties au présent accord considèrent que la contrainte de travailler le dimanche est supportée de manière identique par tous, quel que soit le lieu de travail, le métier et le caractère exceptionnel ou non de la contrainte.

En outre, les parties au présent accord considèrent que l'application stricte des dispositions légales relèverait d'une pratique contraire à la volonté de traitement équitable qu'elles affirment vouloir préserver. C'est pour cette raison que la Direction, à la demande des organisations syndicales représentatives, a souhaité que, dans le prolongement des pratiques issues des accords jusqu'ici en vigueur, les primes du dimanche ne soient pas fixées en fonction d'un taux horaire mais soient forfaitaires pour tous les dimanches (les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins pouvant être par ailleurs réduits le dimanche par rapport aux horaires habituels).

Ces primes du dimanche sont donc fixées comme suit :

	E.O.T.	Agents de Maîtrise	Cadres
Montant brut de la prime	105 euros	145 Euros	195 euros

SS. SB A7 JP JP



Ces primes se substituent à toutes autres primes du dimanche antérieures résultant d'accords d'entreprises, atypiques ou non, d'accords d'établissement, d'usages, ou d'engagements unilatéraux (en ce compris la prime dite du « 6^{ème} jour » à la logistique).

Le jour de repos hebdomadaire qui se substitue au dimanche sera fixé comme à ce jour dans les conditions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} décembre 2000 prévoyant notamment des semaines basses, moyennes et hautes de travail.

II – LES MESURES SPECIFIQUES PROPRES A CHACUN DES METIERS

ARTICLE 11 – MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES A LA LOGISTIQUE

11-1 Prime de décalage de l'horaire habituel de travail

En contrepartie du « décalage » entre l'horaire habituel de travail d'un collaborateur et celui mis en place dans les périodes de forte activité et de ses conséquences sur l'organisation personnelle des collaborateurs, la Direction procédera au versement d'une prime dite de « décalage ».

Ce dispositif se substitue à toute autre prime et notamment à la prime de « nocturne » applicable au sein d'autres services de l'entreprise.

Ainsi, le collaborateur pour lequel la modification des horaires, actés par la Direction, conduit à décaler de 2H30 ou plus son horaire de début et/ou son horaire de fin de travail par rapport à son horaire habituel de travail percevra ladite prime.

En tout état de cause, la prime de décalage sera versée à tout collaborateur dont le décalage des horaires conduit à une fin de journée à ou après 22H00.

Il est précisé que n'étant pas placés dans une situation analogue aux collaborateurs permanents avec des horaires habituels préexistants, les collaborateurs recrutés en prévision du pic d'activité de fin d'année et qui ont vocation à intégrer les équipes concernées par le décalage des horaires de travail, ne sont pas éligibles à la prime de « décalage ».

Par ailleurs, la prime de « décalage » ne sera versée qu'aux collaborateurs ayant une ancienneté d'au moins un mois au début de la période de planification prévue des semaines correspondant aux périodes de forte activité.

Le montant de la prime de « décalage » est fixé à :

- 25 euros bruts par semaine pour le décalage le matin ;
- 50 euros bruts par semaine pour le décalage le soir et la nuit.

Le montant versé au titre de cette prime sera attribué au « prorata temporis » du nombre de jours travaillés sur la semaine pendant laquelle le salarié travaille selon les horaires décalés définis par la Direction. Autrement dit, la prime de « décalage » ne sera pas attribuée de manière forfaitaire et hebdomadaire.

Le cas échéant, le versement de la prime de « décalage » s'ajoutera à la majoration prévue à l'article 9 du présent accord pour les heures de travail réalisées entre 21H00 et 06H00.



11-2 Titre restaurant majoré

Un titre restaurant majoré au montant en vigueur dans l'entreprise sera attribué à tout collaborateur dont la planification des horaires conduit à une fin de journée à ou après 22h00.

La répartition entre la part salariale et la part patronale est identique à celle appliquée dans l'entreprise pour les titres restaurant non majorés.

Cette disposition est applicable aux collaborateurs des entrepôts dans le périmètre de l'U.E.S DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE, volontaires pour le travail de nuit.

ARTICLE 12 – MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MAGASINS

12-1 Majorations de salaire pour le travail réalisé de la fermeture au public du magasin à 21 heures

Le temps de travail effectif réalisé par les collaborateurs E.O.T. des magasins dans cette tranche horaire sera majoré à hauteur de 25 % du salaire brut moyen des 12 derniers mois, non compris les éléments de salaire de nature exceptionnelle.

Le paiement de ces heures majorées sera réalisé sur le mois au cours duquel elles auront été réalisées.

Comme évoqué ci-dessus, il est de convention expresse entre les parties signataires que le travail réalisé à partir de la fermeture du magasin jusqu'à 21 heures ouvre droit aux seules dispositions du présent accord qui se substituent dans leur intégralité à toutes autres dispositions antérieures ayant le même objet ; les dispositions arrêtées dans le cadre du présent accord étant globalement plus favorables notamment que la convention collective de branche et les dispositions issues du code du travail sur le sujet du travail de nuit.

12-2 Majorations de salaire pour le travail de 21 heures à minuit (magasin ouvert ou fermé au public)

Le temps de travail effectif réalisé dans cette tranche horaire par les collaborateurs des magasins E.O.T., A.M. et Cadre (au forfait ou non) sera majoré à hauteur de 100% du salaire brut moyen des 12 derniers mois, non compris les éléments de salaire de nature exceptionnelle.

Le paiement de ces heures majorées sera réalisé sur le mois au cours duquel elles auront été réalisées.

Comme évoqué ci-dessus, il est de convention expresse entre les parties signataires que le travail réalisé à partir de 21 heures jusqu'à minuit ouvre droit aux seules dispositions du présent accord qui se substituent dans leur intégralité à toutes autres dispositions antérieures ayant le même objet ; les dispositions arrêtées dans le cadre du présent accord étant globalement plus favorables notamment que la convention collective de branche et les dispositions issues du code du travail sur le sujet du travail de nuit.

III – ENGAGEMENTS DE L'U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE

ARTICLE 13 – ENGAGEMENTS EN TERME D'EMPLOI

Les parties signataires au présent accord conviennent que le travail de nuit/soirée et le travail le dimanche constituent un levier important pour la création d'emploi, comme pour l'attribution d'emploi aux publics défavorisés sur le marché du travail.



L'entreprise s'engage ainsi à créer 50 emplois sous contrat à durée indéterminée en lien avec le travail le dimanche.

En outre, l'entreprise s'engage à favoriser le recours aux contrats à durée indéterminée, fussent-ils à temps partiel et à limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée pour travailler la nuit/soirée ou le dimanche.

Une attention particulière sera portée au recrutement de collaborateurs travaillant la nuit/soirée et le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local et/ou de jeunes peu diplômés, dont l'intégration dans le monde du travail est particulièrement difficile.

Par ailleurs et conformément à l'accord du 11 décembre 2015 sur l'emploi des travailleurs handicapés et des personnes en situation de handicap, les personnes visées par cet accord pourront être favorisées en vue de l'attribution des emplois additionnels qui seraient créés dans le cadre de ces régimes particuliers de travail.

De la même manière et conformément à l'accord portant sur le contrat de génération, les parties réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi de tout collaborateur quel que soit son âge et son niveau de qualification. Les personnes visées par cet accord pourront donc être favorisées en vue de l'attribution des emplois additionnels qui seraient créés dans le cadre de ces régimes particuliers de travail.

Enfin, l'entreprise sera particulièrement vigilante quant à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la planification des volontaires que dans l'attribution des postes à créer.

IV – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 14 – COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DE L'ACCORD

Afin de garantir le respect des dispositions nouvelles arrêtées par le présent accord, les parties signataires conviennent de la création d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord. Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives et signataires du présent accord et d'autant de représentants de la Direction.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois par mois dans les six premiers mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord puis au moins une fois par an.

Elle a notamment pour objet de veiller au déploiement de l'accord et de son (ses) avenant(s) éventuel(s). Elle statue sur les interprétations si nécessaire. Elle est habilitée à identifier des améliorations et instruire les éventuels avenants nécessaires, particulièrement en cas de dispositions nouvelles issues de la loi ou d'un accord de branche.

ARTICLE 15 – DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la DIRECCTE, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

ARTICLE 16 – DÉNONCIATION – RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et suivants du code du travail, notamment dans l'hypothèse d'un déséquilibre économique significatif entre les droits et les obligations d'une part de l'entreprise et d'autre part des collaborateurs dans leur ensemble.

A cet égard, toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et



être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans le délai de deux mois suivant la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Cette dénonciation s'effectuera par courrier recommandé adressé à tous les signataires. Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter d'un nouvel accord.

ARTICLE 17 – NOTIFICATION, DEPOT, PUBLICITE

En application de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié par la Direction des Ressources Humaines aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera en outre déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE de Seine Saint-Denis, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

Le présent accord sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à Bondy, le 27 Janvier 2016

Pour la Direction de l'U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE,

Le Directeur des Ressources Humaines
Jean-Marie PELLERIN

Pour la C.A.T.,
Serge BOUAKIL

Pour la C.F.D.T.,
Isaac ALLOUCHE

Pour la C.F.E.-C.G.C.,
Jean-Yves PICOT

Pour la C.F.T.C.,
Philippe SENIA