

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN
DE LA SOCIETE FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES

ENTRE LES SOUSSIGES

La société, Fnac Darty Participations et Services dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavois, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 775 661390, représentée par Madame Emmanuelle DESOMBRE, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

- CFE-CGC, représentée par Madame Stéphanie BACOT, dûment mandatée ;
- CFTC, représentée par Monsieur Dris FERDI, dûment mandaté ;
- CGT, représentée par Monsieur Bernard LEVEQUE, dûment mandaté ;
- UNSA, représentée par Monsieur Thierry POIRIER, dûment mandaté ;

D'AUTRE PART,

- CI-APRES DENOMMEES « LES PARTIES ».

SB¹ DE
BC
TP ED

PREAMBULE

Les parties signataires au présent accord affirment leur engagement de favoriser, de manière concrète, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui constitue une priorité dans l'entreprise et qui s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle au sein de la société Fnac Darty Participations et Services, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

A ce titre, les parties signataires souhaitent préciser que l'égalité professionnelle n'est pas liée uniquement au genre mais qu'elle vise également tous types de diversité et de lutte contre les discriminations tels que définis dans le chapitre 7 de l'Accord collectif sur la qualité au travail et l'Egalité professionnelle au sein du Groupe Fnac Darty signé le 1^{er} mars 2021.

De plus, il est rappelé que l'Accord collectif sur la qualité de vie au travail et l'Egalité professionnelle au sein du Groupe Fnac Darty signé le 1^{er} mars 2021, dénonce toute situation de harcèlement sexuel, et prévoit un principe de tolérance 0 en cas de faits avérés.

Il est rappelé que, dans le cadre de l'accord précité, le Groupe a défini avec les partenaires sociaux des mesures visant à atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au périmètre du Groupe. Il revient ensuite à chaque entité, selon ses spécificités et problématiques propres de négocier des objectifs et des actions portant sur les domaines suivants étant entendu que la rémunération est un sous thème obligatoire :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion promotionnelle.

Ainsi, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'entamer cette négociation pour le périmètre Fnac Darty Participations et Services.

Les dispositions ci-après ont été négociées au cours de réunions qui se sont tenues, les 7 et 24 novembre 2022, et le 8 décembre 2022.

JF CB
2 BL
TP ED

Lors de ces réunions de négociation précitées, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales présentes des documents présentant un état des lieux entre situations professionnelles H/F, par statut, et directions.

Lors de ces réunions, ces données ont été analysés ; il en ressort le constat général suivant :

- Un déséquilibre en termes d'effectif entre les hommes et les femmes dans certaines directions. A titre d'exemple :
 - o 90% de femmes à la Direction de la communication
 - o 72,6% d'hommes à la Direction de l'exploitation
- Un déséquilibre en termes d'attribution des variables et des rémunérations liées à l'historique, quel que soit le sexe ;
- L'absence d'inégalité de traitement en matière de promotion professionnelle :
 - o 51% des promotions en 2021 concernent des femmes
- L'absence d'inégalité de traitement en matière d'accès à la formation :
 - o 81% de femmes cadres formées en 2021
 - o 78% d'hommes cadres formés en 2021

A partir de ce constat, des objectifs de progression ont été définis pour les 4 domaines précités ainsi que des moyens d'actions concrets et des indicateurs chiffrés de suivi. Par la conclusion de cet accord, les parties témoignent de leur objectif commun de définir le cadre destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à garantir son application et à le faire perdurer.

Au terme de leurs échanges, les Parties ont convenu du présent accord.

JE SB₃ BL
TP
ED

SOMMAIRE

I.	CHAMP D'APPLICATION	5
A.	Périmètre de l'accord	5
B.	Salariés concernés	5
II.	DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION	5
A.	ETAT DES LIEUX	5
B.	OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES	6
1.	Objectif 1. Garantir une rémunération équitable à l'embauche.....	6
2.	Objectif 2 : Réduire les écarts de salaire	Erreur ! Signet non défini.
3.	Objectif 3 : Garantir un meilleur niveau de rémunération pour tous les salariés notamment tors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer	7
III.	DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE	7
A.	ETAT DES LIEUX	7
B.	OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES	8
1.	Objectif 1. S'assurer d'un recrutement « équitable » entre les H/F	8
2.	Objectif 2. Favoriser, dans la mesure du possible, la mixité des intervenants lors des forums écoles.....	9
IV.	DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION	9
A.	ETAT DES LIEUX	9
B.	OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES	9
1.	Garantir un retour à l'emploi optimal après un congé maternité/adoption ou parental d'au moins 6 mois	9
2.	Objectif 2. Dans le cadre de la parentalité, garantir l'accès à la formation pour tous	10
V.	DOMAINE D'ACTION : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	10
A.	ETAT DES LIEUX	10
B.	OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES	11
1.	Garantir une équité de traitement des candidatures internes	11
VI.	PREVENTION ET TOLERANCE ZERO DU HARCELEMENT SEXUEL	12
A.	Définition :	12
B.	Sanctions :	12
VII.	SUIVI DE L'ACCORD.....	12
VIII.	DISPOSITIONS FINALES	13
A.	DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD	13
B.	REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	13
C.	DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	14

I. CHAMP D'APPLICATION

A. Périmètre de l'accord

Le présent accord concerne la société Fnac Darty Participations et Services.

B. Salariés concernés

Le présent accord s'applique en France à l'ensemble des salariés employés au sein de la société Fnac Darty Participations et Services

II. DOMAINE D'ACTION : LA REMUNERATION

A. ETAT DES LIEUX

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au travail comprenant le salaire de base, les variables, et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société Fnac Darty Participations et Services.

La société Fnac Darty Participations et Services s'engage à appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et à la maintenir de façon durable. Par ailleurs, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et expériences équivalentes pour un même poste.

La société Fnac Darty Participations et Services réaffirme que les différentes composantes de la rémunération des salariés sont établies selon des normes et règles identiques, sans qu'il ne soit fait une quelconque distinction entre les femmes et les hommes. La Société s'engage, dans le cadre d'embauche ou de promotion professionnelle, à garantir un niveau de rémunération identique, quel que soit le genre, à compétences égales, expériences et niveau de responsabilité équivalentes.

A la date de signature du présent accord, c'est le système de grading Hay de pesée des postes qui est utilisé. Les niveaux de rémunération sont fixés selon le grade du poste et sa Direction ou domaine.

S'agissant de la rémunération variable, il est rappelé que les niveaux sont définis selon les postes et non selon les profils ou les candidats.

En outre, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage à veiller à ce que les congés maternité, parentaux ou d'adoption et plus globalement la parentalité n'aient aucunes conséquences négatives sur le salaire des salarié(e)s concerné(e)s.

L'analyse globale ne fait pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes. L'index égalité salariale 2022 issu de la loi avenir professionnel de 2018 pour la société Fnac Darty Participations et Services montre un score de 35/40.

SB⁵ B L
JG TP ED

FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,5	35	40	40

B. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

1. Objectif 1. Garantir une rémunération équitable à l'embauche

La structure de rémunération des nouveaux embauchés au sein de la société Fnac Darty Participations et Services, à la date de signature du présent accord, se décompose comme suit :

- Salaire de base
- Prime de vacances
- Variable (selon le poste)

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes, à compétences égales et expériences équivalentes.

Afin de s'assurer d'une égalité de traitement, la société Fnac Darty Participations et Services utilise un Benchmark externe et interne permettant le meilleur positionnement pour chaque nouveau salarié. A date, le système de grading Hays est l'outil utilisé.

Cette méthode a pour objectif final de positionner les postes dans l'organisation. Pour cela, les différents postes de l'entreprise ont été évalués.

Cette méthode d'évaluation est un outil d'analyse réducteur de subjectivité. Elle permet d'adopter une approche structurée de l'analyse des emplois et permet un traitement systématique et objectif des données recueillies pour l'évaluation des emplois.

L'évaluation du poste mesure la contribution du poste à l'organisation et non la contribution que le titulaire du poste peut ou ne peut apporter.

L'enjeu de la méthode est d'établir une classification des emplois et permettre la mise en place d'une politique objective de rémunération. Elle peut également servir de base à la mise en place d'une politique de mobilité professionnelle.

Basée sur le recueil des rémunérations déclarées par les entreprises des mêmes secteurs d'activité, cette méthode permet d'avoir une vision objective et réelle des pratiques salariales des entreprises de nos secteurs.

Pour chaque poste, une médiane constituée d'un salaire de base, éventuellement d'un variable, et du Package global est défini. Afin de tenir compte du niveau de séniorité, la méthode permet également un positionnement différent selon l'expérience.

6
JP
BL
TP

Pour chaque embauche, la proposition de rémunération fixe est validée sur la base des références du poste, et de l'expérience du candidat.

Le variable est défini par poste et non pas en fonction du profil du candidat.

Actions associées :

- Continuer de proposer une rémunération équivalente pour les hommes et les femmes à l'embauche à formation, compétences, expérience et profil équivalents ;
- Maintenir le principe de variable défini en fonction du poste proposé et non du profil ;
- Utiliser un outil de Bench interne et externe (Grading Hay, à date) ;
- Définition, avec les partenaires sociaux lors de chaque NAO, d'une enveloppe spécifique dédiée à l'égalité H/F dans le Plan de Salaire afin de résorber les potentiels écarts de rémunération existants au sein de la société entre salariés occupant un poste identique et à compétences et expérience équivalentes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'augmentations individuelles par Direction, statut et sexe
- Nombres de femmes travaillant à temps partiel ayant été augmentées / nombre de femmes à temps partiel
- Rémunération à l'embauche par grade, par statut et par sexe

2. Objectif 2 : Garantir un meilleur niveau de rémunération pour tous les salariés notamment lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer

Action associée :

Afin de favoriser la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage à compléter les indemnités journalières de la Sécurité Sociale à hauteur du salaire de base net du salarié pendant toute la période du congé paternité, soit pendant une période maximale de 25 jours calendaires. Cette mesure sera effective dès la signature de cet accord.

Indicateur de suivi

- Nombre de congés paternités pris par an et durée

III. DOMAINE D'ACTION : L'EMBAUCHE

A. ETAT DES LIEUX

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour les entreprises.

SB 7 BL
JF TP ED

Au 31 décembre 2021, les femmes représentaient 48,87% des effectifs de la société Fnac Darty Participations et Services, toutefois avec des variations substantielles selon les directions.

En effet, certaines directions sont très largement féminisées :

- Direction de la Communication : 90% de femmes
- Gouvernance : 80,65% de femmes
- DRH : 64,10% de femmes

alors que d'autre sont fortement masculinisées :

- Direction services et opérations : 40% de femmes
- Direction e-commerce et digital : 31,18% de femmes
- Direction de l'exploitation : 27,54% de femmes

La société Fnac Darty Participations et Services s'engage à promouvoir une meilleure représentation des deux sexes en favorisant l'accès des femmes au sein des directions fortement masculinisés, et l'accès des hommes au sein des directions les plus féminisées.

B. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

1. Objectif 1. S'assurer d'un recrutement « équitable » entre les H/F

Actions associées :

Dans le cadre du processus de recrutement, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage sur les principes suivants :

- Dans la mesure du possible, impliquer une personne de chaque sexe dans le processus de recrutement ;
- Ajouter une mention en bas des annonces de recrutement visant à informer que le Groupe Fnac Darty s'engage pour l'égalité professionnelle ;
- A compétences égales, privilégier les candidatures du sexe minoritaire au sein de la direction
- Présenter, dans la mesure du possible, au moins un candidat femme et un candidat homme dans les shorts list présentées (internes et externes) ;
- Mentionner ces dispositifs dans les appels d'offre aux cabinets de recrutement et agence d'intérim ;
- Inclure le E learning « Recruter sans discriminer » dans le parcours de formation manager, le rendre obligatoire et s'assurer de son suivi.

Indicateurs de suivis :

- 100% des offres publiées avec une mention spécifique indiquant que le Groupe Fnac Darty s'engage pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Nombre d'embauche par Sexe, Direction, CSP
- 100% des nouveaux managers ont suivi le E learning « Recruter sans discriminer »

JB
8 BL
JP TP
ED

2. Objectif 2. Favoriser, dans la mesure du possible, la mixité des intervenants lors des forums écoles

Afin d'afficher ses valeurs en termes de diversité, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage à les communiquer en interne mais également en externe. A ce titre, et quand cela est possible, une femme et un homme représenteront l'entreprise lors des forums écoles.

Indicateurs de suivis :

- Bilan des participants aux forums écoles

IV. DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

A. ETAT DES LIEUX

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de carrière.

La société Fnac Darty Participations et Services s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique, et sans créer de disparités de formations entre les hommes et les femmes.

Néanmoins, au 31 décembre 2021,

- 78% des femmes cadres ont bénéficié d'une action de formation vs 81% d'hommes,
- 72% des femmes agents de maîtrise ont bénéficié d'une action de formation vs 66% d'hommes,
- 71% des femmes employés ont bénéficié d'une action de formation vs 87% d'hommes.

Fort de ce constat, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage sur les actions suivantes afin de faire bénéficier aux salariés des conditions d'accès identiques à la formation professionnelle.

B. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

1. Objectif 1. Garantir un retour à l'emploi optimal après un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation d'au moins 6 mois

La société Fnac Darty Participations et Services garantie que les congés maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux d'éducation sont sans incidences sur le déroulement de la carrière du salarié.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salarié(e)s absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation d'au moins 6 mois, seront accompagnés dans le cadre de leur reprise d'activité.

Action associée :

SB
9
JP TP BL
ED

- Garantir, à la demande de l'intéressé(e), l'organisation d'une action de formation pour les collaborateurs reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation d'au moins 6 mois

Indicateur de suivi :

- Nombre d'actions de formation après une absence pour congé maternité/adoption/parental d'éducation de plus de 6 mois réalisées par rapport au nombre de demandes d'actions de formation.

2. Objectif 2. Dans le cadre de la parentalité, garantir l'accès à la formation pour tous

Afin de faciliter l'organisation des collaborateurs, la société Fnac Darty Participations et Services s'engage à tenir compte, au maximum de leurs contraintes personnelles en adaptant les formats des actions de formation autant que possible.

Actions associées :

- Donner la possibilité aux collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent de décaler leur jour habituellement non travaillé pour assister à une formation
- Eviter les formations le jour de la rentrée scolaire

Indicateurs de suivi :

- Nombre de reports de la journée non travaillées accordés / nombre de demandes de report
- Nombre de formations dispensées par direction, CSP et sexe

V. DOMAINE D'ACTION : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

A. ETAT DES LIEUX

L'analyse globale ne fait pas ressortir d'écarts significatifs concernant les promotions entre les hommes et les femmes. L'index Penicaud 2021 pour la société Fnac Darty Participations et Services montre un score de 15/15.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'Indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'Indicateur	nombre de points maximum des Indicateurs calculables
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,3	15	15	15

10
 JB
 TP
 ED
 BCL

En 2021, pour la société Fnac Darty Participations et Services, 51% des promotions concernent des femmes et 49% des promotions concernent des hommes.

La société Fnac Darty Participations et Services entend continuer son engagement dans ce domaine en maintenant des conditions d'égal accès à la promotion professionnelle par le biais des objectifs de progression et actions ci-dessous mentionnés.

B. OBJECTIFS DE PROGRESSION, ACTIONS ASSOCIEES ET INDICATEURS DE SUIVI CHIFFRES

1. Objectif 1. Garantir une équité de traitement des candidatures internes

La société Fnac Darty Participations et Services s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, afin d'encourager leur accession à tous les niveaux de responsabilité de la société et remplir l'objectif de parité.

Par ailleurs, la société Fnac Darty Participations et Services garantie que les femmes et les hommes quelle que soit leur situation de famille ou leur temps de travail soient traités de manière égale en termes d'évolutions professionnelles, et d'accès aux postes à responsabilité.

Actions associées :

- Rappeler aux managers qu'il ne faut pas de prise en compte de la situation de famille pour décider des évolutions professionnelles ;
- Examen des candidatures potentielles de collaborateurs à temps partiel et ce, même s'il s'agit d'un poste à temps complet ;
- Examen des candidatures des collaborateurs en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation ;
- Proposition d'une rémunération équivalente pour les hommes et les femmes à formation, compétences, expérience et pour un même poste ;
- A compétence égales, privilégier les candidatures du sexe minoritaire au sein de la direction ;
- Une attention particulière est apportée afin d'assurer un équilibre Hommes / Femmes dans les effectifs de chaque Direction

• Indicateurs de suivi :

- 100% des candidatures de salariés à temps partiel et de salariés en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation étudiées

JP 11 SB
TP BCL
ED

- Nombre de candidatures féminines reçues/Nombre d'acceptation
- Rappel de ces règles au manager recruteur pour chaque poste ouvert
- Nombre de promotion par direction, CSP et Sexe
- Nombre de femmes au LG

VI. PREVENTION ET TOLERANCE ZERO DU HARCELEMENT SEXUEL

A. Définition :

La société Fnac Darty Participations et Services est engagée contre toute forme de harcèlement dont le harcèlement sexuel. Il est précisé que le harcèlement sexuel est caractérisé par toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche généralement de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, une catégorie de la population que la société Fnac Darty Participations et Services entend particulièrement protéger, sans perdre de vue que mêmes les hommes puissent en être victimes.

B. Sanctions :

La société Fnac Darty Participations et Services rappelle le principe de présomption d'innocence. Toutefois, en cas de faits avérés lors de l'enquête interne, le salarié concerné s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement selon la gravité des faits. Toute dénonciation calomnieuse fera également l'objet d'une sanction.

VII. SUIVI DE L'ACCORD

La commission de suivi de l'accord sur l'Egalité entre les Femmes et les Hommes sera composée de :

- 1 membre par Organisation Syndicale signataire,
- 2 membres de la Direction

Cette commission se réunit une fois par an et aura notamment pour objet de :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- A large stylized signature at the top right.
- Below it, the initials "Bc" and "TP" are written.
- To the left of "Bc", the number "12" is written.
- To the left of "TP", the initials "JP" are written.
- To the right of "TP", the initials "ED" are written.

- Recueillir et analyser le rapport de situation comparée produit par l'Entreprise,
- Analyser les évolutions des indicateurs prévus dans le présent accord d'une année sur l'autre,
- S'assurer de la bonne application de l'accord et de la mise en œuvre des engagements pris,
- Proposer des améliorations ou des dispositions complémentaires.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

A. DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

B. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Si des dispositions d'ordre public légales ou de branches plus favorables venaient à être promulguées ultérieurement à la date de signature de l'accord, elles se substitueraient aux dispositions actuelles de cet accord.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des signataires (si cette demande de révision intervient lors du même cycle électoral) et, le cas échéant, aux Organisations Syndicales Représentatives dans la Société (si cette demande de révision intervient lors d'un autre cycle électoral) par tout moyen permettant d'en établir l'existence et la date. Elle précisera sommairement son objet et indiquera notamment si la révision souhaitée tend à modifier des dispositions existantes de l'accord ou à y ajouter des dispositions complémentaires.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

La copie de l'accord portant révision sera, le cas échéant, adressée à la DREETS dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par la Direction et par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

13

JP SB
TP BCL ED

C. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles du Code du travail, une version du présent accord sera déposée, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail. Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Un exemplaire de l'accord sera également remis à chaque Organisation Syndicale non représentative ayant été invitée à la présente négociation. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

A Ivry-sur-Seine, le 27/01/2023

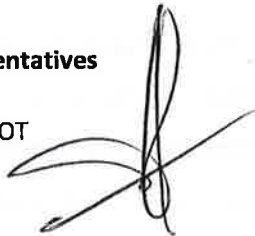
Pour la Société Fnac Darty Participations et Services

Madame Emmanuelle DESOMBRE - Directrice des Ressources Humaines

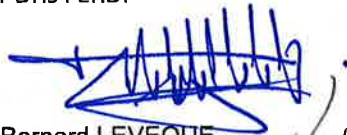


Pour les Organisations syndicales représentatives

Pour la CFE-CGC, Madame Stéphanie BACOT



Pour la CFTC, Monsieur Dris FERDI



Pour la CGT, Monsieur Bernard LEVEQUE



Pour l'UNSA, Monsieur Thierry POIRIER

