

EXTRAITS DES PRINCIPAUX ACCORDS SIGNES DISTRILAP

Article 7 : Prime évènements familiaux

La Société s'engage à attribuer une prime de **150€ bruts** pour les évènements familiaux suivants :

- **Mariage, PACS** : la prime est versée dans la limite d'un évènement par salarié sur l'année civile. Si le conjoint est également salarié de la Société Distrilap, alors il se verra lui aussi attribuer une prime du même montant.
- **Naissances et Adoptions** : la prime sera versée par enfant (y compris pour les naissances ou les adoptions multiples). Si les parents sont tous deux salariés de la Société Distrilap, la prime sera versée par parent et par enfant (ex : les parents de jumeaux salariés Distrilap percevront 150€ bruts x 4 = 600€ bruts).

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra remettre un justificatif officiel au Directeur de Magasin dans le mois suivant la survenance de l'évènement.

Pour les évènements ayant eu lieu en 2020, avant la signature du présent accord, les salariés auront un mois pour faire une demande de régularisation de la prime auprès de leur Directeur de Magasin.

Article 5 : Gratifications liées à la médaille du travail et à l'ancienneté

4.1 Gratification liée à la médaille d'honneur du travail octroyée par l'Administration

La médaille d'honneur du travail qui est accordée par la Préfecture ou la Mairie, avec remise d'un diplôme officiel à fournir à l'entreprise, sur demande du salarié ayant complété et envoyé un dossier, sera accompagnée d'une gratification liée à l'ancienneté globale du salarié au sein du Groupe Saint-Gobain et calculée comme suit :

- Les salariés ayant au moins **20 ans** d'ancienneté percevront, en complément de leur diplôme de médaille d'honneur du travail octroyée par la Préfecture ou la Mairie, une gratification (non chargée) de **300€**
- Les salariés ayant au moins **30 ans** d'ancienneté percevront, en complément de leur diplôme de médaille d'honneur du travail octroyée par la Préfecture ou la Mairie, une gratification (non chargée) de **420€**
- Les salariés ayant au moins **35 ans** d'ancienneté percevront, en complément de leur diplôme de médaille d'honneur du travail octroyée par la Préfecture ou la Mairie, une gratification (non chargée) de **630€**
- Les salariés ayant au moins **40 ans** d'ancienneté percevront, en complément de leur diplôme de médaille d'honneur du travail octroyée par la Préfecture ou la Mairie, une gratification (non chargée) de **1 150€**.

4.2 Gratification liée à l'ancienneté dans la Société

Une médaille du travail dite « d'Entreprise » a été mise en place dès **15 ans** d'ancienneté dans la Société.

Cette remise de médaille sera accompagnée d'une prime de **220€ bruts** (soumis à cotisations sociales et imposables au titre de l'impôt sur le revenu).

Article 4 : Prime Distrilap

Cette prime est revalorisée dans les conditions suivantes :

- Les salariés ayant **entre 3 ans et 5 ans d'ancienneté** révolue au 31 mai de l'année considérée percevront une prime de **430€ bruts par an** ;
- Les salariés ayant **entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté** révolue au 31 mai de l'année considérée percevront une prime de **550€ bruts par an** ;
- Les salariés ayant **entre 9 ans et 15 ans d'ancienneté** révolue au 31 mai de l'année considérée percevront une prime de **850€ bruts par an** ;
- Les salariés ayant **plus de 15 ans d'ancienneté** révolue au 31 mai de l'année considérée percevront une prime de **1200€ bruts par an**.

Article 3 : Minimums garantis

A compter du **1er janvier 2019**, la Société Distrilap s'engage à ce que :

- Les salaires de base mensuels de tous les salariés au statut Employé soient amenés à un **niveau supérieur ou égal à 105€** au-dessus des salaires minimums conventionnels de la branche du bricolage
- Les salaires de base mensuels de tous les salariés au statut Technicien et Agent de Maîtrise soient amenés à un **niveau supérieur ou égal à 85€** au-dessus des salaires minimums conventionnels de la branche du bricolage ;
- Les salaires de base mensuels de tous les salariés au statut Cadre soient amenés à un **niveau supérieur ou égal à 70€** au-dessus des salaires minimums conventionnels de la branche du bricolage ;

Article 1 : Minimums garantis

A compter du **1er mars 2023**, la Société Distrilap s'engage à ce que les salaires de base mensuels de tous les salariés au statut Employé soient amenés à un **niveau supérieur ou égal à 130€** au-dessus des salaires minimums conventionnels de la branche du bricolage prévus par accord professionnel étendu ou pas à la date de signature du présent accord.

2) CONGE RELATIF AU STATUT « RQTH »

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Les parties souhaitent abonder les aides spécifiques de l'état en octroyant 1 jour de congés payés supplémentaire à tous les salariés ayant une « RQTH ».

La société met à disposition également un accompagnement individualisé par le biais de personne externe ou interne à l'entreprise (*Par exemple, en 2019, les salariés peuvent recourir à l'assistante sociale de Saint-Gobain, au référent Handicap ou à la hot-line « Made In TH »*). La Société s'engage ainsi dans une démarche proactive envers les salariés ayant ou anticipant des difficultés de maintien dans l'emploi.

Article 5 : Mise en place d'un chèque CESU pour les personnes en situation de handicap

La Société s'engage à mettre en place un chèque CESU d'une valeur de **200€** pour les personnes en situation de handicap identifiées au sein de l'Entreprise et ayant fourni le titre correspondant en cours de validité. Le salarié concerné souhaitant bénéficier de cette disposition devra en faire la demande auprès du service RH.

1) LES JOURS FÉRIES TRAVAILLÉS

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

Les heures travaillées un jour férié sont majorées à 100% sur la base du temps de travail habituel.

Tous les salariés travaillant à temps plein (7 heures) effectuent une heure de moins que l'horaire habituel (mais sont payés sur la base d'une journée de travail habituel, 7 heures). Pour les salariés à temps partiel, leur temps de travail sera minoré proportionnellement au temps habituel.

Les heures travaillées en plus le sont sous le régime classique des heures supplémentaires / heures complémentaires.

Chaque fin d'année, la société informera l'instance représentative du personnel central des jours fériés travaillés pour l'année suivante au niveau national. La recommandation nationale fera l'objet d'une note d'information.

Si pour des raisons locales, un magasin fait travailler un ou des salariés un ou des jours fériés supplémentaires par rapport à la recommandation nationale, les heures travaillées ce(s) jour(s) férié(s) sont majorées à 200%.

2) LE CAS PARTICULIER DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La loi a mis en place le principe de la « journée de solidarité », qui consiste en une journée de travail supplémentaire et qui est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Cette journée ne donne en principe pas lieu à contrepartie financière.

A partir de l'année 2019, la journée de solidarité pour les salariés non forfaitisés en jours est prise en charge par l'entreprise.