

# CONVENTION D'ENTREPRISE FNAC SA

## Section I - préambule

articles 1 à 6

- 1 : parties signataires
- 2 : objet de la convention
- 3 : champ d'application
- 4 : durée
- 5 : dénonciation, révision de la convention
- 6 : avantages acquis

## Section II - contrat de travail

articles 7 à 15

- 7 : contrat de travail à durée indéterminée
- 8 : contrat de travail à durée déterminée
- 9 : contrat à temps partiel
- 10 : conditions d'embauche
- 11 : visite médicale
- 12 : période d'essai
- 13 : mutation-promotion
- 14 : période probatoire
- 15 : confirmation dans le poste

## Section III - salaires

articles 16 et 17

- 16 : salaire
  - salaire mensuel
  - salaire minimum
  - salaire de base minimum catégoriel
  - valeur du point
- 17 : grille des salaires

## Section IV - primes et accessoires de salaires

articles 18 à 23

- 18 : treizième mois
- 19 : prime de vacances
- 20 : indemnités de transport
- 21 : intéressement
- 22 : participation
- 23 : prime d'ancienneté

## Section V - qualifications

article 24

24 : grilles de qualification

## Section VI - durée et aménagement du temps de travail

articles 25 à 30

25 : durée du travail  
26 : heures supplémentaires  
27 : horaires spéciaux de décembre  
28 : horaires spéciaux d'inventaire  
29 : compensation  
30 : aménagement du temps de travail

## Section VII - jours fériés

article 31

31 : jours fériés

## Section VIII - congés

articles 32 à 38

32 : congés payés  
33 : jours de congés supplémentaires  
34 : jours de congés non payés  
35 : congés spéciaux de courte durée  
36 : congés de formation  
37 : congés individuels  
38 : congés sans solde

## Section IX - absences

articles 39 à 45

39 : grève des transport  
40 : obligations nationales  
41 : maladie

- arrêt de travail
- absences maladie inférieures à deux jours
- indemnisation des absences pour maladie
- contre-visite
- incidence de la maladie sur le contrat de travail

42 : accident de travail  
43 : accident de trajet  
44 : maternité  
45 : prévoyance

## Section X - rupture du contrat de travail

articles 46 à 50

- 46 : préavis
- 47 : cessation du contrat de travail
- 48 : licenciement collectif
- 49 : indemnité de licenciement
- 50 : recherche d'emploi

## Section XI - retraite

articles 51 à 53

- 51 : départ à la retraite
- 52 : indemnité de retraite
- 53 : retraite complémentaire

## Section XII - accord syndical

articles 54 à 85

### Sous-section 1 : droit syndical et délégués syndicaux

- 54 : exercice du droit syndical
- 55 : liberté d'opinion
- 56 : local
- 57 : panneaux d'affichage
- 58 : communication et diffusion syndicale
- 59 : utilisation de la sonorisation des magasins
- 60 : représentation syndicale
- 61 : mission
- 62 : réunions paritaires-négociations collectives
- 63 : crédit d'heures
- 64 : déplacement

### Sous-section 2 : comité d'établissement

- 65 : représentation du personnel au comité d'établissement
- 66 : élections
- 67 : composition
- 68 : local
- 69 : panneaux d'affichage
- 70 : fonctionnement
- 71 : commissions
- 72 : attributions
- 73 : ressources
- 74 : crédit d'heures
- 75 : déplacement

### Sous-section 3 : comité central d'entreprise

- 76 : représentants du personnel au comité central d'entreprise
- 77 : composition
- 78 : fonctionnement
- 79 : attributions

Sous-section 4 :délégués du personnel

- 80 : représentation du personnel au titre des délégués du personnel
- 81 : élections
- 82 : réunions
- 83 : mission
- 84 : crédit d'heures
- 85 : déplacement
- 86 : dispositions finales

article 87 - dispositions finales

Annexes

- annexe 1 : modification de l'article 33
  - annexe 2 : modification de l'article 73
  
  - annexe temps partiel
- article 1 à 8
- 1 : salaire
  - 2 : heures complémentaires
  - 3 : treizième mois
  - 4 : prime de vacances
  - 5 : transports
  - 6 : indemnité pour obligations nationales
  - 7 : jours fériés
  - 8 : jours de congés supplémentaires

Accord d'interressement de la société Fnac SA

Accord de participation Groupe Fnac

## CONVENTION D'ENTREPRISE

### Section I - préambule

#### article 1

##### *Parties signataires*

Entre la direction générale de la société Fnac s.a. d'une part, et les organisations syndicales CGT et CFDT d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

#### article 2

##### *Objet de la convention*

La présente convention a pour objet de définir le statut collectif du personnel.

Le voeu commun des parties signataires est de faire en sorte :

- que les relations entre la direction et l'ensemble du personnel de l'entreprise reposent sur des bases claires et codifiées avec précision ;
- que les avantages matériels dont bénéficie le personnel soient aussi larges que possible, tout en demeurant compatibles avec la bonne marche et le développement de l'entreprise ;
- que le personnel participe directement à la prospérité et à l'expansion de Fnac s.a. ;
- que soient créés les moyens permettant un échange permanent d'informations entre la direction et les représentants du personnel.

#### article 3

##### *Champ d'application*

La présente convention d'entreprise s'applique à tous les salariés des établissements parisiens de Fnac s.a, quelle que soit leur qualification.

Les dispositions spécifiques au personnel à temps partiel font l'objet d'une annexe à cette convention ; les dispositions particulières au personnel cadre feront l'objet d'un avenant.

#### article 4

##### *Durée*

La présente convention, qui prend effet à compter du 5 juillet 1985, est conclue pour une durée indéterminée.

#### article 5

##### *Dénonciation et révision*

La présente convention pourra faire l'objet d'une dénonciation à toute époque, avec préavis de six mois, par lettre recommandée de l'une des parties adressée à chacune des parties signataires.

Des négociations devront s'engager dans un délai de trois mois à compter de la date de dénonciation.  
La présente convention pourra faire l'objet d'une demande de révision ou de propositions d'amendements à toute époque.  
La demande de révision, adressée par lettre recommandée à chacune des parties signataires, doit être accompagnée d'un projet de modification.

article 6

*Avantages acquis*

La présente convention d'entreprise ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis à titre individuel ou collectif.

Section II - contrat de travail

article 7

*Contrat de travail à durée indéterminée*

L'embauche donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que l'emploi présente un caractère permanent. Ce contrat fixe les obligations réciproques des parties et précise notamment la date d'embauche, la durée de la période d'essai, le statut du salarié, le montant de la rémunération, le lieu et les conditions d'exécution du travail.

article 8

*Contrat de travail à durée déterminée*

Le recours aux contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel est limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent (personnel d'appoint ou assurant un remplacement).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, le personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée, appelé "extra" à la Fnac, bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et ce, aux mêmes conditions.

Une priorité d'examen de candidature en vue d'une titularisation est accordée au personnel qui en fera la demande, et une priorité d'emploi est réservée au salarié ayant effectué un remplacement pour une durée supérieure à 6 mois.

Le salarié en contrat à durée déterminée dont la titularisation est acceptée, est dispensé de la période d'essai aux conditions :

- que son contrat ou ses contrats successifs précédents soient d'une durée au moins égale à celle de la période d'essai ;

- que la titularisation s'effectue au même emploi.  
En cas de contrats successifs ayant eu des interruptions, l'ancienneté dans l'entreprise est calculée d'après le nombre total de mois pendant lesquels le salarié a effectivement travaillé.

#### article 9

##### *Contrat à temps partiel*

Les contrats à temps partiel sont établis soit pour répondre à l'activité des magasins et services (pointes horaires, amplitude horaire de l'établissement) soit, compte-tenu des postes disponibles, pour permettre à des salariés de l'entreprise ou des candidats extérieurs, de ne pas exercer, pour des raisons personnelles, une activité professionnelle à temps complet.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, le personnel titulaire d'un contrat à temps partiel bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat à temps complet, ceci au prorata des heures effectuées.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, et les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### article 10

##### *Conditions d'embauche*

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les demandes d'emploi sont reçues par écrit, au service du personnel.

Toute personne désirant travailler dans l'entreprise doit présenter :

- son livret de famille si elle est mariée ;
- sa carte nationale d'identité ;
- son livret militaire éventuellement ;
- le ou les documents spécifiques à sa qualité de travailleur étranger ;
- sa carte d'assurée sociale si elle a déjà travaillé ;
- sa justification éventuelle de sa qualité de pensionné de guerre ou de mutilé du travail.

Le cas échéant, il pourra lui être demandé :

- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs ;
- une autorisation parentale ou du tuteur l'autorisant à passer un contrat de travail à percevoir elle-même son salaire, si elle est mineure et non émancipée ;

- le permis de conduire ;
  - les diplômes scolaires ou professionnels ;
  - le numéro d'immatriculation à la caisse d'allocations familiales ;
  - sous réserve de la discrétion nécessaire, un extrait de casier judiciaire dont la délivrance ne devra pas être antérieure à 15 jours de la date d'embauche, si l'emploi comporte la manipulation ou le transport de fonds.
- L'usage de faux certificats ou faux papiers d'identité entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité, ainsi que toutes fausses déclarations ou omissions sur des éléments essentiels et déterminants de l'embauche.

Conformément au droit du travail et à la convention collective, tout candidat est soumis, en fonction de sa qualification, à une épreuve préliminaire ne constituant pas une embauche ferme.

Tout salarié embauché doit indiquer son adresse, faire connaître sa situation de famille et fournir deux photos d'identité. Toute modification ultérieure de la situation du salarié telle qu'elle résulte des renseignements fournis lors de l'embauche devra faire l'objet d'une nouvelle déclaration, et notamment tout changement d'adresse.

#### article 11

##### *Visite médicale*

Tout salarié doit obligatoirement passer, pendant la période d'essai, une visite médicale décidant de son aptitude au travail.

#### article 12

##### *Période d'essai*

La période d'essai habituelle est d'un mois pour les employés et de deux mois pour les agents de maîtrise.

On peut admettre que dans certains cas de difficultés d'adaptation, cette période est renouvelable à sa date d'échéance. Si le dernier jour de celle-ci tombe un jour chômé, l'intéressé sera prévenu au plus tard le jour précédent.

Pendant la période d'essai, sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur et le salarié peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

#### article 13

##### *Mutation-promotion*

Les mutations doivent répondre aux exigences et contraintes de l'entreprise, et aux besoins légitimes d'évolution ou de changement des salariés.

Une priorité est donnée à l'examen des candidatures internes, dans la recherche des personnes présentant les caractéristiques requises pour occuper les postes à pourvoir.

Par ailleurs, la direction se réserve la possibilité d'effectuer des mutations, comme le prévoit le contrat de travail, dans un de ses établissements parisiens, en faisant appel, dans un premier temps, au volontariat.

En cas de mutation à l'initiative de la direction, il devra être tenu compte des goûts et aptitudes du salarié. Cette mutation ne devra pas entraîner de moins-value sur les titres, salaires et avantages.

En cas de désaccord de l'intéressé, les délégués devront être consultés.

#### article 14

##### *Période probatoire*

Tout salarié qui change soit d'activité, soit de métier, soit de lieu de travail, peut être soumis à une période probatoire. Cette période probatoire a pour but de permettre :

- au salarié muté de prendre connaissance de son nouveau travail et de vérifier s'il répond bien à ses attentes ;
- au responsable hiérarchique de se rendre compte de la capacité du salarié à assurer l'ensemble des tâches du nouveau poste et à s'intégrer au groupe de travail.

La durée de la période probatoire est fonction du poste à pourvoir et de la qualification professionnelle des salariés concernés.

Elle est d'une durée de :

- un mois pour les employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise.

Les agents de maîtrise auront, jusqu'à l'issue de la période probatoire, la qualité de stagiaire accolée à leur titre. En cas de non suite à l'issue de la période probatoire, les salariés pourront retrouver leur ancien poste s'il est resté vacant, et ce après accord de leur responsable, ou un poste similaire.

#### article 15

##### *Confirmation dans le poste*

Les augmentations individuelles accordées aux agents de maîtrise à la suite d'une promotion sont versées à la fin de la période probatoire et couvrent rétroactivement celle-ci.

### section III - salaires

#### article 16

##### *Salaire*

##### Salaire mensuel :

Le salaire mensuel est le salaire perçu pour l'horaire hebdomadaire de référence (salaire de base) augmenté éventuellement de la prime d'ancienneté.

##### Salaire minimum :

Le salaire minimum est le salaire mensuel garanti à toute personne présente effectivement dans l'entreprise, qui travaille à temps complet (selon l'horaire hebdomadaire conventionnel ou équivalent) et ce, quel que soit son métier. Il s'agit donc d'un salaire mensuel minimum applicable à tout le personnel présent dans l'entreprise, qu'il vienne ou non d'être embauché.

Le salaire minimum est déterminé après négociations avec les organisations syndicales deux fois par an, avec effet aux 1er avril et 1er octobre de chaque année.

##### Salaire de base minimum catégoriel :

Le salaire de base minimum catégoriel correspond au produit de la valeur du point par le coefficient de la qualification professionnelle de référence.

##### Valeur du point :

La valeur du point est déterminée après négociations avec les organisations syndicales deux fois par an, avec effet aux 1er avril et 1er octobre de chaque année.

*A la suite des négociations salariales annuelles, la valeur du point est négociée une fois par an avec les organisations syndicales, avec effet au 1er avril et au 1er octobre de chaque année.*

#### article 17

##### *Grille des salaires*

L'ensemble formé par le salaire minimum et les salaires de base minima catégoriels constitue la grille des salaires.

### Section IV - primes et accessoires de salaire

#### article 18

##### *Treizième mois*

Un treizième mois est versé avec le salaire de novembre à tout salarié comptant au moins six mois d'ancienneté au cours de l'année civile (c'est-à-dire entré le 30 juin au plus tard).

Pour les salariés entrés avant le 1er janvier, son montant est égal au salaire mensuel de novembre.

Pour les salariés entrés entre le 1er janvier et le 30 juin au plus tard, son versement est effectué au prorata du nombre de mois de travail effectif.

Le treizième mois est versé dans les mêmes conditions aux salariés en congé maternité pendant le mois de novembre. Les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année ont droit au versement d'un prorata de treizième mois, calculé en fonction de leur dernier salaire mensuel.

L'embauche ou le départ en cours de mois donne lieu, sous réserve de la condition d'ancienneté, à une proratisation en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois, et calculée selon la règle du 30è.

article 19 \* accord de mai 1988

*Prime de vacances*

La prime de vacances correspond à une participation aux frais de vacances d'été. Son montant correspond à un demi mois de salaire minimum (art. 16) en vigueur dans l'entreprise au 1er mai de l'année considérée.

La prime de vacances est versée avec le salaire de mai, à tout salarié ayant six mois de travail effectif durant la période de référence, le calcul s'effectue au 30è.

La période de référence s'évalue du 1er juin de l'année antérieure jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Au delà de ces six mois de travail effectif, le calcul de la prime s'effectue au prorata du temps de travail effectif de la période de référence.

L'embauche ou le départ en cours de mois donne lieu à une proratisation calculée selon la règle du 30è.

Les salariés qui quittent l'entreprise avant le 31 mai ont droit sous les conditions de six mois de temps de travail effectif à un prorata de prime de vacances déterminé sur la base de la valeur connue au 1er jour du mois de leur départ.

Les dispositions relatives au paiement de cette prime sont complétées pour les titulaires d'un contrat à temps partiel des dispositions prévues à l'annexe "temps partiel article 4".

article 20

*Indemnités de transport*

Une indemnité de transport est versée au personnel de Fnac s.a.

Son montant tient compte de la législation actuellement en vigueur et se module, le cas échéant, selon l'implantation des établissements.

En ce qui concerne les établissements parisiens, l'indemnité versée aux utilisateurs d'une carte orange deuxième classe, 2 zones, est calculée de telle sorte que les éléments qui la composent équivalent à une prise en charge sur la base de 5/7 (c'est-à-dire 5 jours sur 7) du titre de transport utilisé.

Pour les utilisateurs de cartes hebdomadaires ou de cartes oranges de plus de 2 zones, nonobstant la prime légale, leur titre de transport est pris en charge conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article d'origine

article 21

*Intéressement*

Un contrat d'intéressement des salariés, conforme aux dispositions de l'ordonnance du 7 janvier 1959, a été signé entre la Direction et le Comité Central d'Entreprise de Fnac s.a. Il revêt la forme d'une participation collective aux résultats, fondée sur le bénéfice net comptable de l'entreprise.

Les bénéficiaires de la réserve spéciale d'intéressement sont tous les salariés de Fnac s.a. sans distinction d'établissement, entrés au plus tard avant le 16 octobre de l'exercice considéré.

Le contrat d'intéressement constitue l'annexe n°1 de la présente convention.

"un nouveau contrat d'intéressement a été signé le 5 Juillet 1991 et constitue l'annexe n° 1 de la présente convention".

Article d'origine

article 22

*Participation*

Les salariés de Fnac s.a participent aux résultats fiscaux de l'entreprise, conformément à l'ordonnance du 17 août 1967, au décret du 19 décembre 1967 et autres textes d'application, en vertu d'un accord dérogatoire passé entre la direction et les organisations syndicales CFDT et CGT.

Cet accord particulier constitue l'annexe n°2 de la présente convention. Il a fait, à sa signature, l'objet d'une information diffusée aux membres du personnel. Cette même information est remise aux nouveaux embauchés.

Les salariés de Fnac s.a en sont bénéficiaires après trois mois de présence au cours d'un même exercice (c'est-à-dire s'ils sont entrés avant le 1er juin) ou après six mois d'ancienneté.

- le régime général défini par l'ordonnance sera appliqué, sous réserve de la suppression du rapport 1/2, ce qui revient à doubler le montant de la participation épargnée calculée conformément aux textes légaux ;

- la créance des salariés prendra la forme de comptes courants (titres de créances) ;

- le taux d'intérêt est fixé à 6 % ;

- les montants individuels découlant de cette participation resteront immobilisés dans l'entreprise pendant 5 ans.

article 23

Prime d'ancienneté

a) Pour le personnel entré à la Fnac après le 01.01.1977 et après 3, 5, 7, 9, 11, 13 et 15 années de présence continue, la Convention Collective du CREM prévoit le versement d'une prime d'ancienneté de 3, 5, 7, 9, 11, 13 et 15 % du salaire de base de la qualification.

Pour les établissements parisiens de la Fnac, cette prime est bonifiée : elle est calculée sur le salaire de base réel dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

b) Pour le personnel entré à la Fnac avant le 31.12.1976, la prime d'ancienneté est divisée :

- prime d'ancienneté Fnac :

Pour les six premières années, une prime d'ancienneté est calculée sur la totalité du salaire de base.

- prime d'ancienneté CREM bonifiée :

Au delà de la sixième année d'ancienneté s'ajoute une prime complémentaire CREM : de 1% pour 7 ans, 3% pour 9 ans, 5% pour 11 ans, 7% pour 13 ans et 9% pour 15 ans du salaire de base réel dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

Section V - qualifications

article 24

Grilles de qualification

Aucun modèle existant dans la distribution n'étant applicable à la Fnac, des grilles de qualification ont été élaborées. Afin de garantir une reconnaissance de la qualification du personnel à l'extérieur de l'entreprise, les niveaux de qualification et les coefficients de la Convention Collective Nationale du CREM ont servi de références.

Les grilles de qualification doivent :

- faire disparaître l'arbitraire dans la fixation de la qualification, chaque niveau de qualification étant caractérisé par des critères de compétence définis et servant à l'appréciation ;

- permettre de fixer un salaire de base minimum catégoriel pour chaque niveau de qualification ;

- permettre une évolution professionnelle fondée sur la compétence, en dissociant évolution de qualification et évolution de salaire. Un salarié peut voir son salaire évoluer en gardant la même qualification, ou bien, changer de qualification en gardant le même salaire le temps de maîtriser ses nouvelles fonctions, à condition que ce salaire ne soit pas inférieur au salaire de base minimum catégoriel ;

- permettre au salarié de prévoir son évolution professionnelle, en connaissant à l'avance les différentes étapes, et servir aux entretiens périodiques d'évaluation.

Les coefficients 130 à 200 correspondent au statut Employé et les coefficients 212 à 240 au statut Agent de maîtrise.

6% au 6 ans

+ 9% au delà

Section VI - durée et aménagement du temps de travail

article 25

*Durée du travail*

La durée du travail est déterminée par un horaire affiché dans les locaux de travail conformément à la réglementation en vigueur.

La durée hebdomadaire contractuelle de travail -sauf dispositions particulières légales ou conventionnelles- est de 37 heures dans les établissements parisiens de Fnac s.a sachant que la durée hebdomadaire légale est de 39 heures et que la durée maximale de travail est fixée à 48 heures pour une semaine et à 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

Cette durée contractuelle comprend un quart d'heure supplémentaire de réduction pris sur le temps de travail, pour déjeuner. Les dispositions relatives à la durée du travail font l'objet d'un accord constituant l'annexe n° 3 de la présente convention.

article 26

*Heures supplémentaires*

Le salaire mensuel est payé selon une périodicité correspondant au mois calendaire, mais le décompte des heures travaillées est arrêté, en principe, le dernier samedi précédant le 20 de chaque mois, ce qui a pour effet :

- de payer les heures supplémentaires chaque mois avec un décalage ;
- d'avoir des trimestres comprenant deux mois de quatre semaines et un mois de cinq semaines,
- les heures supplémentaires normales correspondent aux heures travaillées comprises entre l'horaire contractuel de l'intéressé et l'horaire légal hebdomadaire de travail, et sont payées aux taux horaire non majoré
- les heures supplémentaires à 25 % correspondent, sauf équivalences, aux heures hebdomadaires travaillées allant de la 40<sup>e</sup> à la 47<sup>e</sup> heure, et sont payées au taux majoré de 25 %.
- les heures supplémentaires à 50 % correspondent, sauf équivalences, à la 48<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire, et sont payées au taux majoré de 50 %.

article 27

*Horaires spéciaux de décembre*

Les magasins étant ouverts du lundi au samedi pendant le mois de décembre, le personnel, à la demande de la direction, peut être amené à effectuer un jour de travail supplémentaire par semaine.

Ce jour de travail supplémentaire, non prévu dans l'horaire hebdomadaire habituel, est soit :

- le lundi pour le personnel à temps complet travaillant habituellement du mardi au samedi ;
- le samedi pour ceux travaillant du lundi au vendredi ;
- ou un autre jour le cas échéant pour les contrats à temps partiel.

Les heures de travail effectuées ce jour donnent lieu soit à paiement, soit à compensation, au taux majoré de 50 %, lorsque tous les autres jours ouvrables de la semaine prévus dans le contrat de travail sont travaillés.

#### article 28

##### *Horaires spéciaux d'inventaire*

Les heures effectuées à l'occasion d'un inventaire donnent lieu aux mêmes dispositions que celles résultant des horaires spéciaux de décembre.

#### article 29

##### *Compensation*

Des heures et des jours de compensation sont accordés à la place soit d'heures supplémentaires effectuées et non rémunérées comme telles, soit le cas échéant, de jours fériés (cf article 31).

#### article 30

\* accord du 27/10/88

##### *Aménagement du temps de travail*

Des dispositions particulières sont accordées à certaines catégories de personnel, sans perte de salaire.

Ainsi :

- les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail d'une demi-heure après remise à leur responsable d'un certificat attestant l'état de grossesse.

Cette diminution de l'horaire de travail peut avoir lieu, en accord avec le responsable hiérarchique, soit durant la journée, soit à l'horaire d'entrée ou de sortie.

- les mécanographes et les caissiers(ères) bénéficient d'une pause de 15 minutes lorsque leur durée de présence au poste de travail est supérieure à 5 heures continues.

- en outre les standardistes effectuent un horaire hebdomadaire de 25 heures et les caissiers(ères) un horaire hebdomadaire de 34 heures.

- un temps de compensation spécifique, équivalent à une heure hebdomadaire et concernant le personnel du magasin Fnac Forum des Halles fait l'objet d'un accord constituant l'annexe n°4 de la présente convention.

## Section VII - jours fériés

### article 31

#### *Jours fériés*

En supplément des jours de congés payés, et en plus du 1er mai, les jours fériés sont les suivants :

1er janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension, 8 mai, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

A l'exception du 8 mai, ces jours fériés sont :

- chômés et payés s'ils tombent un jour de travail habituel (jour ouvrable) ;
- compensés (par un jour de repos équivalent) s'il s'agit d'un jour ouvrable non habituellement travaillé ou inclus dans une période de congés payés (cf article 29), ou inclus dans une absence pour accident du travail.

Pour bénéficier de ces jours fériés, les salariés doivent avoir au moins un mois de présence ; de plus, ils doivent être présents dans l'entreprise la veille et le lendemain de ces jours ou leur absence doit pouvoir être assimilée à un temps de travail effectif.

Le 8 mai, les magasins sont normalement ouverts lorsque ce jour correspond à un jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise. Le personnel travaillant ce jour férié mais non chôme à droit, en supplément du salaire mensuel habituel et en contre partie des heures effectivement travaillées ce jour :

- soit au paiement de ces heures au taux majoré de 25 % ;
- soit à une compensation égale à ce nombre d'heures travaillées X 1,25 %.

Les dispositions relatives aux salariés titulaires d'un contrat à temps partiel font l'objet d'une annexe à la présente convention.

remarque :

En ce qui concerne les fêtes religieuses autres que celles mentionnées ci-dessus et liées à la pratique d'autres religions, une autorisation d'absence à prendre sur les congés payés ou sur les jours de compensation pourra être donnée. La demande devra en être faite en temps utile auprès du responsable concerné.

## Section VIII - congés

### article 32

#### *Congés payés*

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, pendant toute la période de référence, sans pouvoir excéder trente jours ouvrables.

(Les absences pour maladie ne sont décomptées pour le calcul de la durée des congés payés qu'après 60 jours d'arrêt, consécutifs ou non).

L'année de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Chaque semaine compte six jours ouvrables du lundi au samedi.

Pour que la satisfaction des demandes de congés payés reste compatible avec l'organisation du travail, les congés payés annuels devront être arrêtés avant le 31 mars au plus tard pour les vacances d'été et le 30 novembre au plus tard pour celles d'hiver.

Les congés annuels se répartissent normalement comme suit : trois semaines pendant la période d'été (du 1er mai au 31 octobre), deux semaines pendant la période d'hiver (du 1er janvier au 30 avril).

Toutefois, il est possible, du 1er janvier au 31 octobre, de déroger à cette règle en cumulant 4 ou 5 semaines de congés, ce d'une part dans la limite des congés acquis, et ce d'autre part sous réserve d'un fonctionnement normal des services.

Le cas des salariés prenant leurs congés pendant la période légale et les passant outre-mer dans leur pays d'origine sera examiné individuellement et en priorité par les directeurs de magasin ou de service.

Pour les congés par roulement, les responsables de service tiendront compte de la situation de la famille, du poste et de l'ancienneté dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de désaccord d'un intéressé, une solution sera recherchée avec les représentants du personnel.

article 33 \* accord du 27/10/88

*Jours de congés supplémentaires*

Les congés supplémentaires correspondent aux absences pour fractionnement des congés payés, aux congés supplémentaires pour ancienneté et autres congés (L 223-24-25).

Ces jours de congés supplémentaires sont calculés en jours ouvrés. Ils ne peuvent se cumuler et s'accoler aux congés payés.

I- Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés

1) Les salariés ayant acquis un droit à congés payés de 18 jours ouvrables peuvent bénéficier de congés supplémentaires pour fractionnement aux conditions suivantes :

\* les salariés qui prennent 6 jours de congés payés (ouvrables) ont droit à 2 jours de congés supplémentaires (ouvrés)

- les salariés qui prennent de 3 à 5 jours de congés payés (ouvrables) ont droit à 1 jour de congé supplémentaire (ouvré)

Les congés supplémentaires

Passage de l'article modifié - voir annexe 1

relatif  
ré. Les  
de ces

## 2) cas particulier

Les salariés étrangers ayant acquis un droit de 24 jours ouvrables bénéficient automatiquement de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires.

Ces jours supplémentaires peuvent, à la demande du salarié, être accolés aux congés payés.

Ces jours se substituent à l'avantage résultant d'un fractionnement des congés payés.

## II- Congés supplémentaires pour ancienneté

Des jours ouvrés de congés supplémentaires sont accordés par référence à la date d'ancienneté des salariés :

- 1 jour à partir de 15 ans d'ancienneté
- 2 jours à partir de 20 ans d'ancienneté
- 3 jours à partir de 25 ans d'ancienneté
- 4 jours à partir de 30 ans d'ancienneté

## III- Autres congés supplémentaires

Les salariés âgés de moins de 20 ans ou qui auront 20 ans avant le 31 octobre de l'année considérée bénéficient de 3 jours ouvrés de congés supplémentaires.

Les femmes salariées, âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours, ont droit à 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est ramené à 1 jour ouvré lorsque les droits acquis à congés payés n'excèdent pas 6 jours ouvrables. Ces jours de congés ne peuvent pas faire l'objet d'un fractionnement pour les salariés à temps partiel.

## IV- Dispositions communes

Les congés supplémentaires sont acquis au 31 mai de chaque année, générés automatiquement et portés sur le bulletin de paie dans la colonne "Supplément".

Le mode de calcul des congés supplémentaires pour les salariés à temps partiel fait l'objet de l'article 8 de l'annexe Temps Partiel de la Convention d'Entreprise Fnac s.a Etablissements Parisiens.

article 34

*Jours de congés non payés*

Le personnel entré à la Fnac en cours de période légale de référence (comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année considérée) peut prendre des jours de congés non payés dont le nombre correspond à celui pour lesquels une indemnité de congés payés lui a été versée par le précédent employeur.

La durée totale de ces jours de congés non payés et des jours de congés payés acquis à la Fnac ne doit pas excéder 5 semaines.

article 35 \* accord du 27/10/88

*Congés spéciaux de courte durée*

Outre le congé de naissance ou d'adoption de trois jours ouvrables pris dans les conditions prévues par la loi, le personnel a droit, sur justification, à des congés spéciaux de courte durée et payés, pour les événements suivants :

- dès son entrée dans l'entreprise :

- . mariage du salarié 4 jours
- . mariage d'un enfant 1 jour
- . décès du conjoint ou d'un enfant 3 jours
- . décès des grands-parents, du père ou de la mère, des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un petit enfant 1 jour

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

- après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- . mariage du salarié 1 semaine

Cette semaine accordée pour le mariage du salarié n'est pas cumulable avec des vacances, sauf accord du directeur de magasin ou de service. Elle ne peut être prise en décembre pour tous les services, et pour le personnel du département photo non plus en juin, juillet, ni pendant la semaine précédant les vacances de Pâques.

A ces périodes, trois jours seulement seront accordés, samedi exclu.

- . mariage d'un enfant 1 jour
- . décès du conjoint ou d'un enfant mineur 1 semaine
- . décès des grands-parents, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une soeur 2 jours
- . décès des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un petit enfant 1 jour

Un jour supplémentaire non rémunéré est accordé en cas de décès de l'un des membres de la famille indiqués ci-dessus, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 300 kilomètres.

- . déménagement 1 jour
  - après un an d'ancienneté dans l'entreprise :
  - . absence des parents en cas de maladie d'enfants :
- Les mères de famille ont la faculté de demander une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade si elles remplissent les conditions suivantes :

- l'enfant à moins de 12 ans
- la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère
- un certificat médical prescrit la présence obligatoire de la mère.

Cette autorisation d'absence est rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrables consécutifs ou non par année civile.

Si la charge de l'enfant incombe au père, cet avantage lui est accordé ; de plus, le père de famille a aussi la faculté de demander cette autorisation d'absence, dans les mêmes conditions, lorsque la garde ne peut être assurée par la mère.

#### article 36

##### *Congés de formation*

Les divers congés de formation, à savoir :

- le congé de formation (L 930-11 du code du travail) ;
  - le congé de formation des jeunes travailleurs (L 930-2 du code du travail) ;
  - le congé d'enseignement (L 930-1-12 du code du travail) ;
  - le congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L 225-1 du code du travail) ;
  - le congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale (L 451-1 du code du travail) ;
  - les absences pour siéger dans une commission administrative ou paritaire appelée à traiter de problèmes d'emploi et de formation (L 990-8 du code du travail) ;
- sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, le congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale, d'une durée de 12 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou deux fois, est rémunéré à 50 %.

article 37

*Congés individuels*

Les congés individuels, à savoir :

- le congé parental d'éducation (L 222-28 du code du travail) ;
  - le congé post-natal (L 222-28 du code du travail) ;
  - le congé pour la création d'entreprise (L 122-32-12 du code du travail) ;
  - le congé sabbatique (L 122-32-17 du code du travail) ;
  - le congé d'aide aux victimes de catastrophes naturelles (loi du 13/07/1982)
- sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

article 38

*Congés sans solde*

Des congés sans solde d'une durée ininterrompue ne dépassant pas un an peuvent être demandés pour des raisons de convenances personnelles par tout salarié justifiant d'une année de présence effective continue dans l'entreprise.

1- Demande

La demande doit en être faite auprès du directeur de magasin ou de service deux mois avant la date du congé (le délai est porté à trois mois si le début du congé est en décembre). La réponse est communiquée à l'intéressé ; le comité d'établissement en est informé.

Les congés sans solde entraînent la suspension du contrat de travail.

2- Délai de prévenance

Si la durée prévue du congé excède six mois, le salarié devra informer le directeur de magasin ou de service, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au moins deux mois avant la fin du congé, de son intention de réintégrer ou non l'entreprise.

Si la durée prévue du congé est inférieure à six mois, ce délai sera ramené à quinze jours.

3- Modalités de réemploi

Le directeur de magasin ou de service devra répondre à la lettre du salarié et définira dans cette lettre les modalités de réemploi à l'issue du congé sans solde, à savoir soit la réintégration au même poste de travail, soit l'emploi dans un poste disponible auquel les compétences du salarié concerné lui permettent de prétendre, selon la nature du poste précédemment occupé et la durée de l'absence.

A défaut de réemploi, le salarié sera licencié et aura droit à une priorité, pendant six mois, pour un poste similaire ou tout autre poste en rapport avec ses compétences.

#### article 39

##### *Grève des transports*

Les absences du personnel, en raison de grève des transports en commun, ne sont normalement pas rémunérées, excepté sous certaines conditions :

- retard : lorsque la présence sur le lieu de travail est supérieure à la moitié de l'horaire prévu ;
- absence : lorsque le personnel a apporté la preuve de son incapacité à se rendre à son travail.

Il revient à chaque responsable de veiller à l'application des dispositions ci-dessus et d'apprécier en conséquence les exceptions à prendre en considération.

#### article 40

##### *Obligations nationales*

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un rappel constituent des suspensions du contrat de travail.

Le personnel désirant sa réintégration dans l'entreprise à l'issue de son service national doit prévenir la direction, par lettre recommandée, au moins un mois avant le retour prévu à la vie civile, et au plus tard dans le mois suivant sa libération.

Au-delà de cette date, l'employeur ne sera pas tenu de réintégrer le salarié à un poste dans l'entreprise.

Une indemnité mensuelle, tenant compte de l'ancienneté, est allouée pendant une période limitée à 12 mois à tout salarié effectuant ses obligations nationales.

#### article 41

##### *Maladie*

##### 1- Arrêt de travail :

En cas de maladie, le salarié doit prévenir ou faire prévenir le responsable de son service dans les meilleurs délais, et en tout cas, dans les 24 heures.

Un certificat médical indiquant la durée de repos accordé, devra être adressé dans les 3 jours au secrétariat du service pour confirmer l'arrêt de travail.

##### 2- Absences maladie inférieures à 2 jours :

Lorsqu'un salarié est victime d'une indisposition nécessitant un arrêt de travail ne dépassant pas deux jours, il lui est fait confiance et son responsable peut se contenter de ses explications sans lui réclamer de certificat médical.

En aucun cas, ceci ne peut être considéré comme un droit et la répétitivité de ces absences pourra être contrôlée afin de sanctionner d'éventuels abus.

Sous ces réserves, le salarié est indemnisé sur la base du crédit d'indemnisation ci-dessous défini.

##### 3- Indemnisation des absences pour maladie :

Après six mois continus d'ancienneté, ou six mois discontinus au cours des douze derniers mois, en cas d'absence au travail pour cause de maladie dûment constatée par certificat médical, le personnel bénéficie des dispositions suivantes :

L'entreprise verse l'intégralité du salaire pendant 2 mois ou 60 jours, consécutifs ou cumulés, au cours d'une même année civile.

Si l'interruption de travail dure plus de 2 mois consécutifs, et s'il s'agit de la première absence pour maladie de l'année civile, l'entreprise verse l'intégralité du salaire mensuel pendant les 2 premiers mois d'absence, puis 75 % de ce même salaire pendant les 2 mois suivants (cf article 45).

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées directement à l'entreprise.

#### 4- Contre-visite :

Lorsque le salaire est maintenu pendant la maladie, le salarié ne peut refuser de se soumettre à une visite médicale aux frais de l'employeur, sous peine de se voir suspendre le paiement de l'indemnisation complémentaire.

#### 5- Incidence de la maladie sur le contrat de travail :

Les absences pour maladie, à condition d'être justifiées dans les 3 jours par certificat médical, ne constituent pas un motif de licenciement.

Toutefois, lorsque l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, celui-ci en sera informé par lettre recommandée avec accusé réception, et bénéficiera pendant une période de 6 mois à compter de la présentation de cette lettre d'une priorité de réemploi dans un poste similaire disponible. A défaut de réemploi, il sera licencié.

### article 42

#### Accident du travail

Les absences consécutives à un accident du travail sont régies selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'entreprise verse l'intégralité du salaire mensuel au personnel absent pour cause d'accident du travail, pendant une durée égale à celle du versement des indemnités journalières "accident du travail" par la Sécurité Sociale.

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées directement à l'entreprise.

### article 43

#### Accident du trajet

Les absences consécutives à un accident du trajet sont indemnisées par la Sécurité Sociale, soit en accident du travail, soit en maladie.

Par ailleurs, l'entreprise indemnise ces absences, sans condition d'ancienneté, sur la base et le quota du crédit d'indemnisation maladie.

En outre les absences résultant d'un accident du trajet indemnisées en accident du travail par la Sécurité Sociale, sont considérées comme temps de travail effectif, notamment pour la détermination de la durée des congés payés et du montant de l'intéressement dans la limite d'une durée ininterrompue de 12 mois.

article 44

*Maternité*

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail (cf article 30).

En cas de changement provisoire de poste demandé par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse, l'intéressée bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure.

Les congés maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée en congé maternité reçoit de la Sécurité Sociale 90 % de son salaire plafonné. Pour les salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale, l'actuel régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité journalière complémentaire égale à 90 % du salaire, diminuée des remboursements de la Sécurité Sociale.

article 45

*Prévoyance*

L'entreprise a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques maladie, maternité, invalidité et décès.

Section X - rupture du contrat de travail

article 46

*Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, à l'issue de la période d'essai et sauf faute grave du salarié, la durée du préavis sera de :

- 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les mutilés de guerre, les déportés et les pensionnés atteints d'une invalidité physiologique au moins égale à 60 %.

En cas de démission, la durée du préavis sera de :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

article 47

*Cessation du contrat de travail*

Les modalités de rupture du contrat de travail applicables dans l'entreprise sont celles définies par les dispositions légales ou réglementaires actuellement en vigueur.

article 48

*Licenciement collectif*

Dans le cas où une réduction d'activité serait envisagée par l'employeur, celui-ci informera le comité d'entreprise des mesures qu'il compte prendre.

Si des licenciements collectifs sont envisagés, la liste du personnel à licencier sera établie en tenant compte de l'ancienneté, des charges de famille, des qualités professionnelles et d'autres conditions particulières (déportés, mutilés, handicapés...).

Les salariés ainsi licenciés auront pendant un an une priorité de réemploi, dans l'ordre inverse de leur licenciement. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront faire une demande de réembauche dans le délai de 3 mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre, dans un délai de 6 jours ouvrables, par lettre recommandée, à l'offre qui leur serait faite.

article 49

*Indemnité de licenciement*

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée comme suit :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/5<sup>e</sup> de mois par année de présence à compter de la date d'embauche ;
- après 5 ans d'ancienneté : il est ajouté au chiffre précédent 1/5<sup>e</sup> de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la rupture effective de son contrat, augmentée de 1/12<sup>e</sup> de la prime annuelle de 13<sup>e</sup> mois.

L'indemnité de licenciement est payable au départ de l'entreprise et entre en ligne de compte pour le calcul de la participation épargnée.

article 50

*Recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis résultant d'une démission ou d'un licenciement, tout salarié a droit à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de trouver un nouvel emploi. Ces heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut d'accord, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Dans la mesure où la recherche d'un emploi l'exige, l'intéressé pourra, en accord avec la direction, bloquer toute ou partie de ces heures.

Le salarié licencié qui, lorsque la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi, peut occuper cet emploi 3 jours après avoir dûment avisé par écrit l'employeur. Il percevra alors le salaire correspondant à la période effectuée de travail dans l'entreprise.

## Section XI - retraite

### article 51

#### *Départ à la retraite*

L'arrivée à l'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires ne constitue ni un licenciement ni une démission.

### article 52

#### *Indemnité de départ*

Tout salarié qui, ayant atteint cet âge, partira en retraite, soit de son initiative, soit de celle de la direction, recevra une indemnité fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

### article 53

#### *Retraite complémentaire*

L'entreprise adhère à un régime de retraite complémentaire pour tous les salariés. Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

## Section XII - accord syndical

### sous-section I : droit syndical et délégués syndicaux

### article 54

#### *Exercice du droit syndical*

Les conditions d'exercice du droit syndical sont réglées par la législation en vigueur (notamment les articles L 412-1 et suivants du code du travail, résumés ci-dessous) et complétées, le cas échéant, par des dispositions spécifiques à l'entreprise.

### article 55

#### *Liberté d'opinion*

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat.

La direction s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la promotion professionnelle, les mutations, les mesures de discipline et de licenciement.

article 56

*Local*

Le chef d'établissement met à la disposition des sections syndicales un local doté du matériel nécessaire. Il mettra en outre à la disposition commune des sections syndicales, un local de dimension suffisante pour leur permettre de tenir, en dehors des heures de travail, leurs assemblées statutaires.

article 57

*Panneaux d'affichage*

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement dispose de panneaux d'affichage. Installés à des endroits très apparents pour permettre une lecture facile des communications affichées, leurs dimensions doivent être d'au moins 100 cm x 100 cm. Leur nombre doit être suffisant pour permettre une information rapide du personnel.

article 58

*Communication et diffusion syndicale*

Est considérée comme communication syndicale, qu'elle soit imprimée, ronéotée ou manuscrite, tout tract ou affiche ayant pour objet de mettre le personnel au courant des activités des sections syndicales, ou des fédérations professionnelles ou de la confédération auxquelles elles sont rattachées. La diffusion au seul personnel des publications et tracts de nature et d'origine syndicales est autorisée à l'intérieur de chaque établissement, pendant les heures de travail, sous la réserve expresse que cette diffusion n'entraîne ni perturbation dans le travail ni gêne dans l'activité commerciale.

article 59

*Utilisation de la sonorisation des magasins*

Avant les heures d'ouverture au public des magasins, les responsables des syndicats représentatifs dans l'établissement et les commissions des comités d'établissement peuvent utiliser la sonorisation pour donner brièvement des informations intéressant l'ensemble de leurs membres et du personnel. Pendant les heures d'ouverture, tout communiqué est soumis à l'accord formel de la direction.

article 60

*Représentation syndicale*

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dans tout établissement distinct d'au moins 50 salariés.

L'effectif de l'entreprise étant inférieur à 2000 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central pour le représenter auprès de la direction générale, pour l'ensemble des établissements de Fnac s.a.

Les noms et prénoms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de la direction soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise contre récépissé. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

article 61

*Mission*

Les délégués syndicaux ont un double rôle :

A- animation de la section syndicale :

Ils animent et exécutent les décisions de la section syndicale conformément aux dispositions des articles L 412-6 et suivants de l'actuel code du travail.

B- représentation du syndicat auprès du chef d'établissement ou de la direction générale :

Ils peuvent intervenir en matière de :

- durée et conditions de travail ;
- salaires, intéressement et participation ;
- élections des représentants du personnel ;
- négociation collective (participation aux négociations annuelles et signature des accords d'entreprise cf article 62).

Ils peuvent également intervenir dans tous les cas de licenciements, mesures disciplinaires, revendications particulières ou collectives.

Pour les questions importantes d'ordre collectif, ils peuvent, s'ils le jugent nécessaire, se faire accompagner d'un ou plusieurs membres de leur section ou d'un permanent de leur fédération ou confédération.

En outre, le délégué syndical d'établissement peut assister aux réunions suivantes : CE, DP, là où l'usage existe.

article 62

*Réunions paritaires - négociations collectives*

Les parties entendent maintenir la pratique des réunions régulières paritaires direction/délégués syndicaux, et négocier dans ce cadre, tant les accords d'entreprise que ce qui relève des négociations obligatoires.

article 63

*Crédit d'heures*

Les délégués syndicaux d'établissement disposent d'un crédit mensuel de 25 heures pour exercer leurs fonctions.

article 64

*Déplacement*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'établissement.

Ils peuvent également, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement 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.

sous-section II : comité d'établissement

article 65

*Représentation du personnel au comité d'établissement*

La représentation du personnel au comité d'établissement est réglée par la législation en vigueur (notamment les articles L 431-1 et suivants du code du travail, résumés ci-dessous) et complétée, le cas échéant, par des dispositions spécifiques à l'entreprise.

article 66

*Elections*

Les représentants du personnel au comité d'établissement sont élus pour deux ans au scrutin de liste avec représentation proportionnelle (et répartition des restes sur la base de la plus forte moyenne).

article 67

*Composition*

Le comité d'établissement comprend :

- le chef d'établissement ou son représentant ;
- la délégation élue du personnel composée des membres titulaires et suppléants ;
- un représentant par organisation syndicale représentative.

article 68

*Local*

Un local convenable est mis à la disposition du comité d'établissement, ainsi que le matériel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

article 69

*Panneaux d'affichage*

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition du comité d'établissement, dans les conditions prévues à l'article 57 ci-dessus.

article 70

*Fonctionnement*

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Le secrétaire est désigné parmi les membres titulaires.

Le comité d'établissement est réuni au moins une fois par mois sur convocation du président. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du comité (cf article 72).

article 71

*Commissions*

Le comité d'établissement peut créer des commissions pour l'examen de questions particulières en faisant appel à des membres du personnel non élus au comité.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

article 72

*Attributions*

Le comité d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Ses attributions sont de deux ordres différents :

A- rôle consultatif et rôle de proposition :

Le comité d'établissement doit être informé et consulté notamment sur :

- l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement ;
- les conditions de travail, la technologie, l'organisation du temps de travail, les qualifications, les modes de rémunération ;
- les conditions d'emploi et les compressions d'effectifs ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail ;
- la formation professionnelle ;
- l'intéressement et la participation ;
- la médecine du travail, l'hygiène et la sécurité ;
- le règlement intérieur.

A cet effet, le comité d'établissement reçoit des informations tant ponctuelles que périodiques, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## B- gestion des activités sociales et culturelles

Le comité d'établissement assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'établissement au bénéfice des salariés ou de leurs familles. ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

Il jouit de la personnalité civile pour l'exercice de ces attributions.

Les activités sociales et culturelles ont notamment pour objet :

- l'entraide ;
- l'amélioration des conditions de bien-être ;
- l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif ;
- les services sociaux ;
- le service médical.

## article 73

### Ressources

A- financement des activités sociales et culturelles

Le comité d'établissement reçoit chaque année un montant correspondant à 1 % de la masse salariale des salariés de Fnac s.a. au 31 août dans l'exercice précédent, et proportionnellement au prorata de la masse salariale brute au titre de l'année en cours.

Cette somme est versée par la trésorerie du comité d'établissement au titre de l'année en cours.

Elle est versée au 31 août dans l'exercice précédent.

Cette somme est versée par la trésorerie du comité d'établissement au titre de l'année en cours.

Article annulé et remplacé  
voir annexe 2

Le comité d'établissement bénéficie de la subvention de fonctionnement de l'Etat.

Il reçoit chaque mois une subvention égale à 0,20 % de la masse salariale brute versée aux salariés de Fnac s.a. au cours du mois précédent.

## article 74

### Crédits d'heures

Les membres titulaires du comité d'établissement et les représentants syndicaux disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour exercer leurs fonctions.

Un crédit mensuel de 20 heures est également alloué aux membres suppléants désignés comme :

- secrétaire adjoint ;
- trésorier.

Tout membre suppléant qui remplace un membre titulaire dispose du crédit d'heures de ce dernier.

La commission information dispose d'un crédit de 30 heures par mois à répartir entre ses membres.

En l'absence de commission information, ces 30 heures peuvent être utilisées pour le fonctionnement de commissions facultatives (cf article 71), créées au sein du comité d'établissement et ouvertes à tout salarié de l'établissement.

Les modalités d'utilisation et de répartition de ce crédit d'heures -ainsi que son éventuel dépassement- font l'objet d'une appréciation annuelle.

Toute modification devra être soumise à l'accord du président du comité d'établissement.

article 75

*Déplacement*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité d'établissement et les représentants syndicaux peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'établissement.

Ils peuvent également, tant durant leurs heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement 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.

sous-section III : comité central d'entreprise

article 76

*représentation du personnel au comité central d'entreprise*

La représentation du personnel au comité central d'entreprise est réglée par la législation en vigueur (notamment les articles L 435-1 et suivants du code du travail, résumés ci-dessous) et complétée, le cas échéant, par des dispositions spécifiques en vigueur.

article 77

*Composition*

Le comité central d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant ;
- la délégation du personnel de chaque établissement, élue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- un représentant par organisation syndicale représentative, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités.

article 78

*Fonctionnement*

Le comité central d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le secrétaire est désigné parmi les membres titulaires.

Le comité central d'entreprise est réuni au moins une fois tous les six mois sur convocation du président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité, et communiqué aux membres du comité central au moins huit jours avant la date de la séance.

article 79

*Attributions*

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement.

Sous-section IV : délégués du personnel

article 80

*Représentation du personnel au titre des délégués du personnel*

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est réglée par la législation en vigueur (notamment les articles L 421-1 et suivants du code du travail, résumés ci-dessous) et complétée, le cas échéant, par des dispositions spécifiques à l'entreprise.

article 81

*Elections*

Les délégués du personnel sont élus pour un an au scrutin de liste avec représentation proportionnelle (et répartition des restes sur la base de la plus forte moyenne).

article 82

*Réunions*

Les délégués titulaires et suppléants sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils peuvent demander l'assistance d'un représentant d'une organisation syndicale au cours de ces réunions.

article 83

*Mission*

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter au chef d'établissement toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des lois et règlements concernant la protection sociale et l'hygiène et sécurité, et des conventions ou accords collectifs applicables dans l'établissement ;
- de saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des textes législatifs ou réglementaires.

article 84

*Crédit d'heures*

Les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit mensuel de 15 heures pour exercer leurs missions.

Ils peuvent se rétrocéder mutuellement leur crédit d'heures, dans la limite d'un crédit mensuel de 40 heures par délégué.

article 85

*Déplacement*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant leur heures de délégation, se déplacer hors de l'établissement.

Ils peuvent également, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'établissement 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.

article 86

*Dispositions finales*

Les parties signataires se déclarent décidées :

- à oeuvrer en faveur de l'amélioration du dialogue et du climat social de l'entreprise ;

- à épuiser toutes les ressources du dialogue et de la négociation pour prévenir des désaccords fondamentaux pouvant donner naissance à un conflit ouvert.

La direction générale est déterminée à faire respecter à la Fnac, les principes de la liberté du travail et la licéité en matière d'exercice du droit de grève.

Elle est également déterminée à défendre la pluralité d'expression et le respect des personnes.

Les organisations syndicales CGT-CFDT sont déterminées à faire respecter à la Fnac les principes de la liberté d'opinion, de la liberté syndicale et du droit de grève.

Elles réaffirment leur intention de recourir à toutes les ressources de l'action syndicale en vue d'oeuvrer à l'accomplissement de leur mission et d'atteindre les objectifs définis par leurs statuts en toute indépendance.

article 87

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention d'entreprise pourront faire l'objet d'annexes particulières.

Fait à Paris, le 25 juin 1985

# ANNEXES

ANNEXE 1

PROTOCOLE D'ACCORD  
ANNEXE DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE  
DE FNAC SA

Dans le cadre de la négociation annuelle sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour l'exercice 93/94, il a été décidé de modifier l'article 33 de la convention d'entreprise de Fnac SA, dans ses dispositions relatives à la période de prise de congés payés pour l'ouverture aux droits à fractionnement.

- Article 1-

La période de prise de congés payés pour l'ouverture aux droits à fractionnement est à compter du 1er janvier jusqu'au 30 avril.

- Article 2 -

Cette mesure prendra effet à compter du 1er janvier 1994.

- Article 3 -

En conséquence, l'article 33, chapitre 1-1, dernier alinéa de la Convention d'Entreprise de Fnac SA est modifié de la façon suivante :

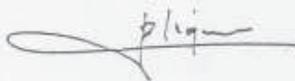
*" Les congés payés doivent être pris pendant la période allant du 1er janvier au 30 avril de l'exercice considéré". Les salariés ayant la double nationalité bénéficient de ces dispositions.*

- Article 4 -

Le présent document fait en 8 exemplaires, dûment signés, fera l'objet d'un dépôt auprès du Conseil des Prud'hommes et de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du Code du Travail.

Fait à Levallois, le 29 octobre 1993.

Pour la Direction



Pour la C.G.T.



ANNEXE 2

ACCORD SUR LA MODIFICATION  
D'UN ARTICLE DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE  
DE LA SOCIÉTÉ FNAC SA

Entre :

- La société Fnac SA, société anonyme au capital de 48 983 550 F., dont le siège social est à Levallois-Perret, 92596, 148 rue Anatole France, représentée par Gilles RAYNAUD, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et

- L'Organisation Syndicale C.G.T. de Fnac SA, représentée par M. Philippe COUTANCEAU, délégué syndical,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord de révision de l'article 73 chapitre A - Section II de la Convention d'Entreprise Fnac SA.

PRÉAMBULE

La modification des dates d'ouverture et de clôture de l'exercice social de la société Fnac SA, et qui consiste à aligner l'exercice social sur l'année civile et non plus du 1er septembre au 31 août, a pour conséquence directe la révision d'un article de la convention d'entreprise relatif au financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement qui est calculé sur la base de l'exercice comptable.

En conséquence, l'entreprise a demandé la révision de l'article 73 chapitre A - Section II de la Convention d'Entreprise Fnac SA le 25 septembre 1995.



Handwritten signature and initials, possibly 'pl.', in the bottom left corner.

## Article 1

Les parties signataires ont constaté la caducité de cet article décrit ci-après :

### *"article 73*

#### *Ressources*

##### *A- Financement des activités sociales et culturelles*

*Le Comité d'établissement reçoit chaque année une subvention correspondant à 1% de la masse salariale brute versée aux salariés de Fnac SA au cours de l'exercice comptable précédent, et proratisé en fonction de l'effectif présent au 31 août dans l'établissement considéré.*

*Cette subvention est versée à la trésorerie du comité d'établissement au mois de décembre, au titre de l'année civile suivante.*

##### *B- Subvention de fonctionnement*

*L'entreprise verse chaque mois une subvention égale à 0,20 % de la masse salariale brute versée aux salariés de Fnac SA au cours du mois précédent."*

## Article 2

Afin de tenir compte du nouvel exercice comptable, l'article 73 de la Convention d'Entreprise Fnac SA est le suivant :

### Article 73

#### Ressources

##### A- Financement des activités sociales et culturelles

Le Comité d'Entreprise reçoit chaque année une subvention correspondant à 1 % de la masse salariale brute versée aux salariés de Fnac SA au cours de l'exercice comptable arrêté au 31 décembre.

Cette subvention est versée au plus tard le 15 décembre au titre de l'année civile suivante.

Cette subvention est composée de 1% de la masse salariale annuelle brute constatée au 31 octobre de l'exercice en cours et augmentée de 3/10ème de la masse salariale annuelle brute constatée au 31 octobre.

Une régularisation sera effectuée sur la base de la Déclaration Annuelle des Données Sociales définitive et dont le complément sera versé au plus tard le 28 février.



Handwritten signature and initials, possibly 'P.L.', located at the bottom left of the page.

## B- Subvention de fonctionnement

L'entreprise verse chaque mois une subvention égale à 0,20 % de la masse salariale brute versée aux salariés de Fnac SA au cours du mois précédent.

### Article 3

La révision de cet article 73 chapitre A - Section II de la Convention d'Entreprise Fnac SA prend effet dès le dépôt et s'appliquera pour la subvention versée en décembre 95 au titre de l'année civile 1996.

En conséquence, pour tenir compte du décalage pour cette année, il sera versé en décembre 1995 au Comité d'Entreprise, la subvention du financement des activités sociales et culturelles correspondant aux quatre derniers mois de l'année 1994 et réajusté en fonction de la Déclaration Annuelle des Données Sociales, soit un montant total 409 299,08 francs (quatre cent neuf mille deux cent quatre vingt dix neuf francs et huit centimes).

### Article 4

Le présent accord est fait en huit exemplaires dont un pour chaque partie. Cinq exemplaires seront déposés auprès de la DDTE des Hauts de Seine et un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe.

Fait à Levallois,

Le 25 octobre 1995.

Pour la C.G.T.



Philippe Coutanceau

Pour Fnac SA



Gilles RAYNAUD  
Directeur des Ressources Humaines

ANNEXE TEMPS PARTIEL

## ANNEXE TEMPS PARTIEL

### article 1

#### *Salaire*

Compte-tenu de la durée de leur travail, et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

### article 2

#### *Heures complémentaires*

Sous réserve des dispositions relatives aux horaires spéciaux de décembre et d'inventaire, les salariés à temps partiel peuvent être amenés, avec leur accord, à effectuer des heures complémentaires payées au taux normal.

### article 3

#### *Treizième mois*

Le 13<sup>e</sup> mois est versé au prorata de l'horaire contractuel constaté au cours de l'année de référence, complété du cumul des heures complémentaires éventuellement effectuées.

### article 4

#### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances est calculé en fonction de l'horaire hebdomadaire contractuel, complété du cumul des heures complémentaires éventuellement effectuées.

### article 5

#### *Transports*

La prise en charge du titre de transport des salariés à temps partiel est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### article 6

#### *Indemnité pour obligations nationales*

L'indemnité pour obligations nationales perçue par le personnel à temps partiel est proratisée en fonction de l'horaire hebdomadaire contractuel, complété du cumul des heures complémentaires éventuellement effectuées.

article 7

Jours fériés

Pour tenir compte du caractère particulier des contrats à temps partiel, les modalités de compensation des jours fériés font l'objet d'un calcul annuel.

Ainsi, lorsqu'une année ne comprend aucun jour férié tombant un dimanche, il y a 10 jours fériés et chômés. Un salarié titulaire d'un contrat de 20 heures hebdomadaires, a donc droit, pour l'année civile considérée, à 40 heures de jours fériés, chômés ou compensés.

$$\frac{10 \text{ jours fériés chômés} \times 20 \text{ heures hebdomadaires}}{5 \text{ jours de travail hebdomadaire}}$$

article 8

\* accord du 27/10/88

Jours de congés supplémentaires

1- Jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés :

Les salariés à temps partiel bénéficiaires de 18 jours ouvrables de congés qui prennent 6 jours ouvrables de congés payés pendant la période allant du 15 janvier au 30 avril ont droit à un nombre d'heures de congés supplémentaires proportionnel à leur temps de travail qui est calculé suivant la formule :

$$\frac{2 \text{ jours} \times \text{horaire contractuel au 31/05}}{5 \text{ jours de travail hebdomadaire}}$$

Les salariés qui prennent 3 à 5 jours ouvrables de congés payés, ont droit à un nombre d'heures de congés supplémentaires correspondant à :

$$\frac{1 \text{ jour} \times \text{horaire contractuel au 31/05}}{5 \text{ jours de travail hebdomadaire}}$$

2- Congés supplémentaires pour ancienneté :

Par référence à l'article 33 "Congés supplémentaires pour ancienneté", des heures de congés supplémentaires sont accordées en fonction de leur date d'ancienneté aux salariés à temps partiel, selon la formule :

$$\frac{1 \text{ jour (*)} \times \text{horaire contractuel au 31/05}}{5 \text{ jours de travail hebdomadaire}}$$

(\*)

- 1 jour correspondant à 15 ans d'ancienneté
- 2 jours correspondant à 20 ans d'ancienneté
- 3 jours correspondant à 25 ans d'ancienneté
- 4 jours correspondant à 30 ans d'ancienneté

Article 9

\* accord du 16/08/89

Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes  
Pour les salariées enceintes et travaillant à temps partiel, une réduction journalière du temps de travail d'une demi-heure est accordée, après remise à leur responsable d'un certificat attestant l'état de grossesse.

En accord avec le responsable hiérarchique, cette diminution de l'horaire journalier de travail peut avoir lieu soit à l'horaire d'entrée, soit à l'horaire de sortie.

## AGENTS DE MAITRISE

	Indice	Valeur point en francs	Salaire mini en francs	Valeur point en euros	salaire mini en euros	salaire reconverti en francs	différer en francs
MAITRISE	212	47,03	9 971	7,171	1 520,25	9 972,20	1,;
	220	47,03	10 347	7,171	1 577,62	10 348,51	1,;
	230	47,03	10 817	7,171	1 649,33	10 818,90	1,;
...	240	47,03	11 288	7,171	1 721,04	11 289,28	1,;

## PRIMES

	en francs	en euros	reconversion en francs	Différence en francs
Prime de vacances	3 551	541,35	3 551,02	0,02
prime :				
10 ans	2 000	304,90	2 000,01	0,01
20 ans	4 000	609,80	4 000,03	0,03

## EMPLOYES

SALAIRE EMBAUCHE 7 102

	Indice	Valeur point en francs	Salaire mini en francs	Valeur point en euros	salaire mini en euros	salaire reconverti en francs	différence en francs
EMPLOYES	140		7 102 *		1082,70	7102,05	0,05
	150	47,03	7 055	7,171	1075,65	7055,80	0,80
	155	47,03	7 290	7,171	1111,51	7290,99	0,99
	160	47,03	7 525	7,171	1147,36	7526,19	1,19
	165	47,03	7 760	7,171	1183,22	7761,38	1,38
	170	47,03	7 995	7,171	1219,07	7996,57	1,57
...	180	47,03	8 466	7,171	1290,78	8466,96	0,96
	185	47,03	8 701	7,171	1326,64	8702,16	1,16
	190	47,03	8 936	7,171	1362,49	8937,35	1,35
	200	47,03	9 406	7,171	1434,20	9407,74	1,74

\* Le salaire d'embauche à Fnac SA est de 7 102 F

La garantie de rémunération sur Fnac SA est de 7 181 F