

ACCORD
CHAPITRE DEUX DE LA CONVENTION
D'ENTREPRISE
LA RÉTRIBUTION
SNC CODIREP

A la suite d'une première réunion le 28 avril 1993, il a été défini entre les parties les modalités de négociation d'une Convention Codirep.

Il a été convenu que pouvaient être signés des accords particuliers sur les thèmes abordés, qui entreraient immédiatement en vigueur pour enrichir le statut existant.

Ainsi, cet accord remplace et annule les dispositions des chapitres "Salaires" et "Primes et accessoires de salaire" du statut actuellement en vigueur.

Chacun des thèmes sera repris tel quel dans la future convention.

Entre:

La Direction de la S.N.C. CODIREP, dont le siège social se situe au 148, rue Anatole France à Levallois, représentée par Monsieur Gérard de Sède, Directeur Régional, assisté de Monsieur Bruno de Guerpel, Directeur des Affaires Sociales France (Direction Exécutive Fnac France) et de Madame Anne-France Lucas, Responsable des Affaires Sociales et des Ressources Humaines de la Codirep, d'une part,

La délégation de l'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Karl Ghazi, Délégué Syndical Central, et la délégation de l'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Marc Morvan, Délégué Syndical Central, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, avec date d'effet au 1er mai 1995.

Le texte de l'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre par lettre recommandée avec avis de réception à l'initiative de la Direction.



L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à toute époque avec préavis de 6 mois par lettre recommandée de l'une des parties, dressée à chacune des parties signataires.

Des négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la date de dénonciation.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision, ou de proposition d'amendement, à toute époque. La demande de révision ou d'amendement adressée par lettre recommandée à chacune des parties signataires doit être accompagnée d'un projet de modification.

The image shows three handwritten signatures in black ink, located in the bottom left corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or first names. One signature is at the top left, another is below it to the right, and the third is at the bottom left, partially overlapping the second one.

PRÉAMBULE DE LA DIRECTION DE LA SNC CODIREP

AU CHAPITRE RÉTRIBUTION

Réserve faite des dispositions relatives à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, menée au sein de la SNC CODIREP, sont définis ci-dessous, un certain nombre de principes.

Pour mémoire, sont rappelés les articles L140-2-2 et L140-2-3 du code du travail :

RÉMUNÉRATION : "le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. (article L140-2-2, Code du Travail)".

"Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse. (art L140-2-3, Code du Travail)".

Pour l'entreprise, la rétribution est la contre-partie en francs, ou valorisable en francs, perçue par le salarié en reconnaissance :

- du travail fourni et de la tenue de l'emploi, mesuré par la mise en oeuvre de ses capacités,
- de sa performance individuelle,
- de sa contribution à une performance collective,
- ainsi que de son appartenance au groupe Fnac.

La politique de rétribution de l'entreprise s'articule autour de la définition et des modalités d'évolution des points suivants :

- 1- L'emploi tenu par le salarié est rémunéré
- 2- Les capacités individuelles sont rémunérées
- 3- La performance collective est rémunérée
- 4- L'appartenance au Groupe Fnac est rétribuée
- 5- Remboursement des frais professionnels

1- L'EMPLOI TENU PAR LE SALARIÉ EST RÉMUNÉRÉ

Le **salaire** rémunère la tenue de l'emploi et le travail fourni mesuré par la mise en oeuvre des capacités du salarié.

Le **salaire mensuel** est composé du salaire de base (en référence à un horaire mensuel), éventuellement augmenté d'une prime d'ancienneté.

L'évolution du salaire mensuel résulte de l'effet conjugué de l'évolution du salaire de base et de l'évolution de la prime d'ancienneté. Elle est étudiée lors de l'entretien annuel d'appréciation.

Il existe un **salaire minimum d'embauche**, et une **grille de salaires** composée des salaires minimum par niveau catégoriel. Ces éléments sont déterminés à l'issue de la négociation annuelle.

2- LES CAPACITÉS INDIVIDUELLES SONT RÉMUNÉRÉES

Les **capacités individuelles** d'un salarié sont constituées de l'ensemble des connaissances professionnelles et de l'expérience acquise.

Au cours de l'**entretien annuel d'appréciation**, la capacité du salarié et l'amélioration de sa capacité sont mesurées au vu de sa définition d'emploi, le salaire de base du salarié peut être revu et être supérieur au minimum catégoriel par une augmentation individuelle avec ou sans changement d'indice.

3- LA PERFORMANCE COLLECTIVE EST RÉMUNÉRÉE

La performance collective est rémunérée à travers :

Un variable d'exploitation versé sous certaines conditions aux employés, qui rétribue la performance collective mesurée au niveau du magasin et des équipes de travail le composant.

Le variable mensuel d'exploitation est l'un des sujets abordé au cours de la négociation annuelle sur les salaires effectifs.

Un accord d'intéressement collectif (Ordonnance de 1986) qui rétribue la performance collective mesurée au niveau de chacun des établissements.

L'accord d'intéressement est re-négocié en fonction des modalités et des échéances prévues en son corps.

Un accord de participation assorti d'un Plan d'Epargne d'Entreprise qui rétribue la performance collective mesurée au niveau du Groupe Fnac.

L'accord de participation est re-négocié en fonction des modalités et des échéances prévues en son corps

4- L'APPARTENANCE AU GROUPE FNAC EST RÉTRIBUÉE

La rétribution liée à l'appartenance au groupe Fnac est la valorisation en francs d'avantages sociaux consentis par le Groupe Fnac.

Un treizième mois est versé à tout salarié sous certaines conditions d'ancienneté et de présence effective. Son évolution est liée à l'évolution du salaire mensuel.

Concernant la prévoyance et couverture des frais médicaux, le Groupe Fnac a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques maladie, maternité, invalidité et décès, qui couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le Groupe Fnac adhère à un régime de retraite complémentaire pour tous les salariés.

Le Groupe Fnac consent des remises à l'occasion de l'achat par les salariés de l'entreprise de produits vendus dans ses magasins, et ce sous certaines conditions.

Les comités d'établissement reçoivent chaque année une subvention, afin de financer les activités sociales et culturelles, correspondant à 0,7% de la masse salariale brute versée aux salariés.

5- REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS

Il s'agit :

- des frais de déménagement sous certaines conditions définies dans le Chapitre Emploi de la Convention Codirep,
- de la prise en charge d'une partie des frais de transport telle que définie dans le Chapitre Rémunération et Rétribution de la Convention,
- des frais de déplacement.

CHAPITRE DEUX

LA RÉTRIBUTION

ARTICLE 1: La rémunération individuelle

SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est le salaire convenu en raison de l'emploi. Il est calculé en référence à l'horaire mensuel.

PRIME D'ANCIENNETÉ

Après respectivement 3,5,7,9,11,13 et 15 années de présence continue dans une ou plusieurs entreprises du Groupe Fnac, il est versé aux salariés une prime d'ancienneté de 3,5,7,9,11,13 et 15% du salaire de base, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

SALAIRE MENSUEL


Le salaire mensuel est composé du salaire de base augmenté éventuellement de la prime d'ancienneté.

SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum est le salaire de base mensuel garanti à tout salarié :

- présent effectivement dans l'entreprise,
- quels que soient sa date d'embauche et son emploi,
- et conformément à l'horaire mensuel de référence.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire minimum est proratisé en fonction de l'horaire mensuel de référence.



SALAIRE DE BASE MINIMUM CATÉGORIEL

Le salaire de base minimum catégoriel est le salaire minimum de base garanti à chaque coefficient.

GRILLE DES SALAIRES

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

TREIZIÈME MOIS

Un treizième mois est versé avec le salaire de novembre à tout salarié quel que soit son contrat (contrat de travail, contrat de qualification ou d'apprentissage) comptant au moins 6 mois d'ancienneté au cours de l'année civile (c'est-à-dire à tout salarié entré le 30 juin au plus tard).

Par ailleurs, un versement anticipé est prévu pour les salariés ayants droit qui le désirent. La moitié du treizième mois (soit la moitié du salaire de base du mois de juin) pourra être versée au mois de juin. Le paiement du solde intervient alors en novembre (soit le montant du treizième mois moins le versement éventuellement effectué au mois de juin).

Le montant du treizième mois est calculé au prorata du nombre d'heures contractuelles effectuées par le salarié au cours des 12 mois précédents (1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours) après déduction des heures d'absence.

Sont assimilées à des heures contractuelles les heures complémentaires, les heures d'absence pour congé payé, accident du travail, congé maternité, formation au titre du plan de formation, formation syndicale, économique et sociale, formation fournisseur, repos compensateur, compensation d'heures, absence conventionnelle (événements familiaux), jour férié, ainsi que l'utilisation d'un crédit d'heures.

Sont donc déductibles les jours de congés non payés, les suspensions de contrat suivantes : le service national, le congé sabbatique, le congé création d'entreprise, le congé parental total, les autres congés existants ou à venir portant suspension du contrat de travail, ainsi que la longue maladie, et les périodes de formations en centre de formation des contrats de qualification et d'apprentissage.

Pour les salariés entrés avant le 1er janvier, son montant est égal au salaire mensuel de novembre sous réserve des modalités définies ci-dessus.

Dès lors qu'ils comptent 6 mois d'ancienneté, les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année, ont droit au versement d'un prorata de 13ème mois calculé en fonction de leur dernier salaire mensuel.

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

ARTICLE 2 :
La rémunération collective

PARTICIPATION

Dans le cadre de la législation en vigueur l'accord de participation groupe s'applique aux salariés de la SNC Codirep.

INTÉRESSEMENT

Au niveau de la société Codirep un intéressement est négocié.

VARIABLE D'EXPLOITATION

Une rémunération variable d'exploitation peut être versée sous certaines conditions aux employés exerçant leur métier dans un magasin.

ARTICLE 3 :
Autres éléments de rétribution

PREVOYANCE ET COUVERTURE DES FRAIS MÉDICAUX

Se référer au chapitre "Prévoyance"

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Se référer au chapitre "Prévoyance".

CONTRIBUTION AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Se référer au chapitre "Relations sociales"



Annexes

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Conformément à la législation en vigueur, l'entreprise prend en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. 50% du titre d'abonnement souscrit (2^{ème} classe) est pris en charge par l'entreprise.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Lorsqu'un salarié est amené à la demande de son responsable de se déplacer, en dehors de son établissement, pour des raisons professionnelles, il est pris en charge ses frais de transport, d'hébergement, et de repas, conformément à la législation et aux procédures internes en vigueur.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Se référer au chapitre 'Emploi'

REMISES ACCORDÉES AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Le Groupe Fnac consent des remises à l'occasion de l'achat par les salariés de l'entreprise de produits vendus dans ses magasins, et ce sous certaines conditions.

Fait à Levallois, le 12 avril 1995

Gérard de Sède
SNC CODIREP

Bruno de Guerpel
Direction Exécutive FNAC France

Anne-France LUCAS
SNC CODIREP

Karl Ghazi
CFDT

Marc Morvan
CGT