

ACCORD SUR LA REDUCTION
ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL

AU SEIN DE FNAC PARIS SA

CL

L.E.

BS

U.G.

MF

HG

CA

ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE FNAC PARIS SA

SOMMAIRE

PREAMBULE	p 3
I- Les enjeux	p 3
II- Objet de l'accord	p 4

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES	p 4
I- Etablissements concernés	p 4
II- Populations concernées	p 4
III- Cadre juridique	p 5
IV- Durée et conditions de mise en œuvre de l'accord	p 5

CHAPITRE II

REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL	p 6
I- La durée du travail	p 6
II- Les salariés à temps partiel	p 8
III- Incidences sur les rémunérations	p 9
IV- L'heure de pénibilité du Forum	p 9

CHAPITRE III

MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	p 10
I- Modalités concernant les congés RTT	p 11
II- Heures supplémentaires	p 12
III- Heures complémentaires	p 12
IV- Le repos hebdomadaire	p 12

CHAPITRE IV

INCIDENCES SUR L'EMPLOI	p 13
-------------------------	------

CHAPITRE V

MODALITES PARTICULIERES	p 14
I- Amplitude journalière	p 14
II- Travail les jours fériés	p 14

L.E.

CL

BS

U.C

1/21

HG

NF

CA

III- Contrôle et décompte du temps de travail	p 15
IV- Passage de temps complet à temps partiel et inversement	p 15

CHAPITRE VI

MODALITES SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

I- Les cadres dirigeants	p 16
II- Les cadres autonomes	p 16

CHAPITRE VII

ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

I- Présentation et avis du comité central d'entreprise sur Le projet d'accord	p 19
II- Commission d'interprétation	p 19
III- Commission paritaire	p 20
IV- Suivi particulier de l'accord	p 20
V- Mission de l'expert	p 21

DEPOT ET COMMUNICATION

p 21

CL

L.E.

BS

U.C

2/21

CA

AG

NF

**ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE FNAC PARIS S.A.**

Entre la société FNAC Paris S.A. , représentée par :

- Claude GILABERT, Directeur de FNAC Paris,

Et les organisations syndicales suivantes :

- CGT, représentée par Christian LECANU
- FO, représentée par Didier MANABLE
- CGC, représentée par Charles ALEXANDRE
- SUD, représentée par Frédérique N'GUYEN
- SYCOPA, représentée par Hachémi GUEDJDAL
- CFTC, représentée par Luc ELZINGRE
- UNSA, représentée par Béatrice JOOS

Cet accord collectif d'entreprise a été conclu en application des articles L131-1 et suivants du Code du travail, ainsi que les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

PREAMBULE

LES ENJEUX

Cet accord porte sur la réduction du temps de travail et ses modalités d'application au sein de la société FNAC Paris S.A.

Par cet accord, les parties signataires ont entendu mettre en œuvre, par la négociation, une réduction et un aménagement du temps de travail tels que prévues dans la loi du 19 janvier 2000, afin de répondre :

- aux enjeux de société : l'entreprise se doit de contribuer à l'effort national de lutte pour l'emploi,
- aux enjeux humains : les salariés de l'entreprise souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle,
- aux enjeux commerciaux : l'adéquation entre les attentes de nos clients et le niveau de service qui leur est apporté constitue une priorité constante,
- aux enjeux économiques : l'entreprise doit dynamiser son organisation face à ses impératifs de développement, de productivité, de compétitivité, et de concurrence,

Le présent accord précise en conséquence les différentes modalités pratiques de réduction du temps de travail applicables à l'ensemble des salariés concernés.

CL

HG

CA

L.F.

BS

U.G

3/21

MF

OBJET DE L'ACCORD

La Société FNAC Paris S.A. s'engage à consacrer les allègements de charges en faveur de l'emploi et des salariés de l'entreprise. Ces allègements de charges consentis par l'Etat, ne pouvant constituer une source de profit, le bilan économique de la RTT devra au minimum être neutre.

L'accord doit contribuer à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : aucune offre d'emploi ne mentionne le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. En outre, la considération du sexe ou de la situation de famille n'est pas retenue pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail, ni pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

La Convention d'Entreprise, les accords collectifs antérieurs, les usages et les éventuelles contreparties qui leurs sont associées, non modifiés par cet accord, continuent de s'appliquer.

D'autre part cet accord ne saurait se substituer à de futures dispositions légales ou conventionnelles qui seraient plus avantageuses que celles contenues dans le présent accord.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

I- ETABLISSEMENTS CONCERNES

Cet accord s'applique à l'ensemble des établissements constituant FNAC Paris S.A. à la date de signature, ainsi qu'aux établissements créés postérieurement à sa signature.

A la date de signature du présent accord, les établissements concernés sont les suivants :

- FNAC Forum
- FNAC Montparnasse
- FNAC Etoile
- FNAC Saint Lazare
- FNAC Italie 2
- Centre Technique de Palaiseau
- Direction Régionale

II- POPULATIONS CONCERNEES

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés liés à FNAC Paris S.A. par un contrat de travail à la date de signature, ainsi qu'aux salariés embauchés postérieurement à sa signature (sauf disposition concernant la pénibilité des salariés du Forum).

L.E

CL

BS

U.6

4/21

AG
CA
NF

Sont concernées les catégories suivantes :

- employés et agents de maîtrise,
- cadres (pour ce qui est de la partie de l'accord qui leur est exclusivement réservée).

Sont intégralement exclus du présent accord :

- les cadres dirigeants dont l'importance des responsabilités implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui bénéficient d'une large autonomie dans la prise de décision et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. A la signature de l'accord, il s'agit des Directeurs d'Etablissement, du Directeur Régional, ainsi que des Directeurs fonctionnels.

CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le dispositif mis en œuvre par cet accord concerne notamment :

- la réduction du temps de travail,
- l'aménagement du temps de travail,
- les mesures financières accompagnant la réduction et l'aménagement du temps de travail,
- les créations d'emplois.

Ce dispositif est un tout indivisible qui ne peut être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

DUREE ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour prendre effet le 2 mai 2001 et pour s'appliquer pour une durée indéterminée.

Sa mise en œuvre est directement subordonnée :

- à l'approbation des salariés dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux dispositions de la Loi du 19 janvier 2000 en son article 19-V, puis à la signature d'organisations syndicales,
- à l'obtention des allègements de charge prévus au chapitre 8, article 19 de la Loi du 19 janvier 2000.

A défaut de la réunion de ces deux dispositions, le présent accord sera considéré comme caduc.

Le présent accord peut 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.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision ou de propositions d'amendement à toute époque. La demande de révision, adressée par lettre recommandée à

L.E.

CL

BS

U.G

CA

5/21

AG
NF

chacune des parties signataires doit être accompagnée d'un projet de révision. Des négociations devront s'engager dans un délai de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

CHAPITRE II - REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

LA DUREE DU TRAVAIL

1- le temps de travail

La durée du travail contractuelle d'un salarié à temps complet de statut « employé » ou « agent de maîtrise » est, à compter de la mise en œuvre de cet accord, au plus égal à 1600 heures annuelles correspondant à une durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 35 heures.

Le personnel de caisse demeure à un horaire hebdomadaire de 34 heures.

Le personnel de standard demeure à un horaire hebdomadaire de 25 heures.

2- le personnel temps complet à 35 heures

2.1 Cas général :

Le personnel à temps complet à 35 heures est constitué de l'ensemble des salariés actuellement à 37 heures hebdomadaires.

Ils auront le choix individuel entre les deux types de RTT proposés.

Type 1 :

le passage à 35 heures hebdomadaires et l'octroi d'une semaine de congés RTT

Type 2 :

37 heures et l'octroi de 3 fois une semaine de congés RTT.

2.2 Etablissement de Fnac Forum :

S'agissant des salariés du Forum, les deux types proposés sont les suivants.

Type 1 :

le passage à 35 heures hebdomadaires et l'octroi d'une semaine de congés RTT

Type 2 :

36 heures et l'octroi de 2 fois une semaine de congés RTT.

L.E.

CL

BS

U.6

GA

6/21

HG

MF

2.3 Etablissement du Centre Technique :

S'agissant des salariés du Centre Technique, les deux types proposés sont les suivants.

Type 1 :

le passage à 35 heures hebdomadaires et l'octroi d'une semaine de congés RTT

Type 2 :

37 heures et l'octroi de 3 fois une semaine de congés RTT.

Les jours de récupération dit « CJ 20ème » deviennent automatiquement caducs à la mise en place de l'accord.

Les salariés du Centre Technique auront quotidiennement une pause repas d'une heure, et bénéficieront du quart d'heure repas pris sur le temps de travail pour déjeuner.

2.4 Etablissement de FNAC Etoile :

L'accord du 02 septembre 1991, spécifique au personnel de caisse de la FNAC Etoile, est dénoncé.

Le personnel de caisse à temps complet de la FNAC Etoile reste sur une organisation du travail sur 4 jours.

Des dérogations sont possibles à la demande du salarié et avec l'accord du responsable.

L'article 2.5 du présent accord leur est appliqué.

2.5 Modalités du recensement du choix des salariés :

Le salarié exprimera son choix entre le type 1 ou 2 de réduction du temps de travail par écrit auprès de son responsable hiérarchique au plus tard le 10/02/01.

Il pourra être éventuellement modifié après une durée minimale d'1 an, puis par période de référence entière.

En cas de souhait de modification, la demande écrite du salarié sera exprimée avant le 1^{er} mars de chaque année, auprès de son responsable hiérarchique. La décision écrite et motivée d'accepter ou de refuser la modification demandée interviendra avant le 2 mai de chaque année.

En cas de raison personnelle grave, intervenant en cours de période, une modification exceptionnelle pourra être mise en œuvre.

3- le personnel temps complet à 34 heures hebdomadaires

34 heures hebdomadaires et octroi d'une semaine de congés RTT.

CL

BS

U.6

HG

RF

CA

L.E.

4- les contrats à durée déterminés, en alternance et temporaire

Les contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de qualification) et contrats d'adaptation à durée déterminée seront sur une base hebdomadaire de 35 heures.

Les contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire, quel que soit le motif de leur conclusion seront sur une base hebdomadaire de 35 heures.

Les contrats de qualification, les contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire bénéficient d'une semaine de congés RTT au prorata temporis.

5- le personnel temps complet en Congé Individuel de Formation

Pendant la durée du Congé Individuel de Formation, à temps complet ou temps partiel, le salarié sera sur une organisation hebdomadaire (temps complet ou temps partiel) avec une semaine de congés RTT(organisation de type 1).

6- congé parental à temps partiel :

Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le salarié sera sur une organisation hebdomadaire avec une semaine de congés RTT(organisation de type 1).

II- LES SALARIES A TEMPS PARTIEL (dont les salariés en préretraite progressive)

1- le personnel temps partiel base 35 heures

Les salariés à temps partiel ont le choix entre les deux situations suivantes :

- leur temps de travail est réduit proportionnellement à celui des salariés à temps complet base 37 heures passant à 35 heures
- les salariés à temps partiel (hors salariés en préretraite progressive) base 35 heures, qui souhaiteraient maintenir leur horaire contractuel actuel verraient alors leur nouveau salaire de base revalorisé en conséquence.

La décision de bénéficier de cette mesure sera exprimée par écrit auprès de son responsable hiérarchique au plus tard le 10/02/01.

Par ailleurs tous les salariés à temps partiel bénéficient de l'octroi d'une semaine de congés RTT.

2- le personnel temps partiel base 34 heures

- leur temps de travail est maintenu
- et octroi d'une semaine de congés RTT

CL

BS

U.G

CA

HG

8/21

MF

L.E.

3- dispositif commun (hors salariés en préretraite progressive)

Les salariés à temps partiel qui au moment de la mise en œuvre de cet accord ont un horaire contractuel compris entre 29 et 34 heures hebdomadaires peuvent décider de passer à temps complet.

La décision de se voir appliquer cette augmentation du temps de travail sera exprimée par écrit auprès de son responsable hiérarchique au plus tard le 10/02/01.

4- limites des contrats à temps partiels :

La limite maximale d'un contrat de travail à temps partiel est de 30 heures, sauf demande expresse du salarié après 6 mois d'ancienneté en CDI.

La limite minimale des contrats à temps partiel : « sauf demande expresse du salarié, la durée du travail des salariés employés dans une seule entreprise et relevant à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale ne pourra pas être inférieure à 19h30 minutes par semaine » (article 22.1 Convention Collective nationale).

III- INCIDENCES SUR LES REMUNERATIONS

Les salaires de base des salariés de statut employé et agent de maîtrise sont maintenus.

Le salaire d'embauche et les minima catégoriels à 37heures demeurent inchangés à 35heures au moment de la mise en œuvre de l'accord.

Une revalorisation du taux horaire interviendra pour les salariés base 37 heures au moment de la mise en œuvre de l'accord.

IV- L'HEURE DE PENIBILITE DU FORUM

A l'occasion des nouvelles modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, l'heure de pénibilité du personnel de l'établissement de la FNAC Forum est supprimée.

En compensation, pour tous les salariés bénéficiaires de l'heure de pénibilité à la date du passage aux 35 heures, une prime équivalente à une heure du salaire de base moyen employés et agents de maîtrise du Forum, calculée à la mise en œuvre de l'accord, sera versée mensuellement pendant toute la durée de présence au Forum.

La revalorisation de cette prime est proportionnelle à l'évolution du salaire moyen des employés et agents de maîtrise du Forum. Cette revalorisation intervient le mois qui suit la fin des négociations annuelles.

Les salariés à temps complet base 34 heures, en compensation de la suppression de l'heure de pénibilité percevront une prime équivalente à une heure du salaire de base moyen employés et agents de maîtrise du Forum versée mensuellement, et auront le choix :

L.E.

CL

BS

U.C

CA

9/21

HG

NF

- de passer à 34 heures, et ainsi de travailler une heure de plus avec une augmentation équivalente à une heure
- ou de rester à 33 heures hebdomadaires à temps complet, et ainsi de maintenir leur temps de travail effectif, avec le maintien de leur salaire de base.

La décision de bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures est faite par écrit auprès de son responsable hiérarchique au plus tard le 10/02/01.

Les salariés à temps partiel base 35 heures ou 34 heures, en compensation de la suppression du temps de pénibilité, percevront - au prorata de leur horaire- une prime équivalente à une heure du salaire de base moyen employés et agents de maîtrise du Forum.

Les salariés à temps partiels base 35heures auront le choix :

- de rester à leur horaire contractuel actuel (et ainsi de travailler l'équivalent de la RTT et de l'heure de pénibilité proratisée) avec une augmentation de leur salaire de base,
- ou de diminuer leur temps de travail contractuel (et ainsi de bénéficier de l'équivalent de la RTT et de l'heure de pénibilité proratisée) avec le maintien de leur salaire de base.

Les salariés à temps partiels base 34heures auront le choix :

- de rester à leur horaire contractuel actuel (et ainsi de travailler l'heure de pénibilité proratisée) avec une augmentation de leur salaire de base,
- ou de diminuer leur temps de travail contractuel (et ainsi de bénéficier de l'équivalent de l'heure de pénibilité proratisée) avec le maintien de leur salaire de base.

La décision de bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures est faite par écrit auprès de son responsable hiérarchique au plus tard le 10/02/01.

CHAPITRE III - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à 34 ou 35 heures hebdomadaires travailleront sur 4 ou 5 jours par semaine.
Les salariés à 36 ou 37 heures hebdomadaires travailleront sur 5 jours par semaine.

La totalité des plannings sera réexaminée en fonction des nouvelles demandes.

Pour ce faire, chaque salarié exprimera son choix à son responsable au plus tard le 10/02/01.

En cas de refus d'une organisation sur 4 jours, un second choix sera exprimé par le salarié. Ce choix, de type 1 ou 2, ne pourra être refusé.

Les demandes seront examinées en fonction de l'organisation du service, en premier lieu sur le service ou le rayon - notamment au cours d'une réunion de service ou de rayon - puis au niveau du département.

Le responsable apportera une réponse à l'ensemble des membres de son équipe.

L.E.

CL

BS

u.g

CA

AG

RF

10/21

I- MODALITES CONCERNANT LES CONGES DE RTT

Les congés de RTT sont attribués en compensation tant du temps d'habillage et de déshabillage, de l'ouverture de 3 jours fériés supplémentaires dans tous les établissements que du dépassement horaire pour les organisations du temps de travail hebdomadaire à 36 et 37 heures.

La période de référence est définie du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.

1- Acquisition

Les salariés bénéficiant d'une semaine de congés RTT se verront octroyer $\frac{1}{2}$ jour ouvrable de congé RTT par mois de présence.

Les salariés bénéficiant de deux fois une semaine de congés RTT se verront octroyer 1 jour ouvrable de congé RTT par mois de présence.

Les salariés bénéficiant de trois fois une semaine de congés RTT se verront octroyer 1,5 jour ouvrable de congé RTT par mois de présence.

Les modalités d'acquisition sont les mêmes que celles qui existent pour les congés payés, notamment pour ce qui concerne l'impact éventuel des absences.

Le droit à jour de congés RTT se calcule au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Une embauche en cours de mois donne droit à congé RTT si elle intervient au plus tard le 15 dudit mois.

Un départ en cours de mois donne droit à congé RTT s'il intervient après le 15 dudit mois.

2- Prise des congés RTT

Il est convenu que les congés RTT ne pourront être pris entre le 15 novembre et le 15 janvier.

La planification des congés RTT sera faite selon les mêmes règles que les congés payés. Pour les salariés qui sont sur une organisation de type 2 (36 heures et deux fois une semaine de congés RTT ou 37 heures et trois fois une semaine de congés de RTT). En cas de désaccord sur la date de prise des congés RTT, une semaine sera à l'initiative du salarié et une (ou deux) semaine sera à l'initiative de l'employeur.

Pendant la durée d'absence pour congés RTT, le paiement du salarié est assuré sur la base de sa rémunération mensuelle.

CL

BS

U.G.

CA

AG

NF

L.E.

Les semaines de congés RTT se prennent par semaine entière et complète, dans les 6 mois de l'acquisition du droit à une semaine complète de congés RTT.

Avec l'accord du responsable, la prise de congés RTT peut être accolée à la prise de congés payés.

Les jours de congés RTT feront l'objet d'un suivi particulier sur le bulletin de paie ou un document annexé.

A la fin de la période de référence des congés RTT, l'ensemble des droits à semaine de congés RTT entière doit être pris, ou leur prise programmée pour les 4 mois qui suivent.

Si les droits sont inférieurs à une semaine, la prise de ces jours sera programmée, dans les 4 mois qui suivent, accolée avec des congés payés afin que l'absence soit d'une semaine entière.

II- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence (35, 36 ou 37 heures selon les cas).

Les heures supplémentaires sont payées ou compensées au choix du salarié, en intégrant les majorations ou bonifications légales.

III- HEURES COMPLEMENTAIRES

Sous réserve des dispositions relatives aux horaires spéciaux de décembre et d'inventaire, les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer avec leur accord des heures complémentaires payées aux taux normal. (article 2 annexe temps partiels Convention d'Entreprise FNAC Paris)

IV- LE REPOS HEBDOMADAIRE

- Les salariés à temps complet travaillant sur 5 jours bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs dont l'un accolé au dimanche : soit samedi-dimanche, soit dimanche-lundi.

- Les salariés à temps complet travaillant sur 4 jours bénéficient de 3 jours de repos hebdomadaire dont 2 accolés : soit samedi-dimanche et un jour de repos dans la semaine, soit dimanche-lundi et un jour de repos dans la semaine. Eventuellement, avec l'accord du responsable, le 3^{ème} jour de repos pourra être accolé aux deux autres.

A la demande expresse du salarié en CDI, après 6 mois d'ancienneté, et avis du Comité d'Etablissement, les 3 jours de repos hebdomadaire pourront s'organiser sur dimanche et 2 jours en semaine. La demande sera transmise au secrétaire du Comité d'Etablissement, sauf opposition du salarié.

CL

BS

U.G.

CA

NF

12/21

HG

L.F.

- Dans les équipes où un roulement est instauré (préalablement ou postérieurement à cet accord) il est convenu qu'à un roulement le salarié bénéficie de 3 jours de repos hebdomadaire consécutifs qui sont le samedi-dimanche-lundi, et au roulement suivant d'un jour de repos hebdomadaire le dimanche.

CHAPITRE IV : INCIDENCE SUR L'EMPLOI

FNAC Paris s'engage à procéder à des embauches (incluant les maintiens ou augmentations de contrats de salariés à temps partiel) en contrepartie de 100% de la réduction du temps de travail réellement constatée par établissement.

Cette réduction du temps de travail prend en compte le passage de 37heures à 35heures, ou de 36heures à 35heures sur le Forum, sur la population concernée, qu'elle soit à temps complet ou temps partiel.

Cela correspond à l'embauche en CDI de 80 équivalent temps complet sur FNAC Paris, répartis comme suit :

Forum :	13	embauches équivalent temps complet
Montparnasse :	20	embauches équivalent temps complet
Etoile :	18,5	embauches équivalent temps complet
Saint Lazare :	15	embauches équivalent temps complet
Italie 2 :	7	embauches équivalent temps complet
Centre Technique :	6	embauches équivalent temps complet
Direction Régionale :	0,5	embauche équivalent temps complet

FNAC Paris s'engage à procéder :

- au maintien ou augmentation de contrats des salariés à temps partiel à la date de la mise en œuvre de l'accord,
- à des embauches dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de l'accord.

Les embauches prises en compte dans cet engagement seront réalisées dans l'ordre suivant :

1- augmentation des horaires des salariés à temps partiel pour atteindre un nouvel horaire à temps partiel ou un horaire à temps complet.

- à la mise en place de l'accord, bénéficieront automatiquement d'une d'augmentation d'horaire les demandes permettant d'atteindre 19h30 hebdomadaires.
- les salariés à temps partiel qui au moment de la mise en œuvre de cet accord ont un horaire contractuel compris entre 29 et 34 heures hebdomadaires peuvent décider de passer à temps complet.

2- transformation de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

3- embauches sous contrats à durée indéterminée, en favorisant le travail à temps complet.

CL

BS

U.G

CA

NE

HG

LF

CHAPITRE V : MODALITES PARTICULIERES

I- AMPLITUDE JOURNALIERE

L'amplitude journalière maximale incluant le temps de repas est de 10 heures.

II- TRAVAIL LES JOURS FERIES

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé conformément à l'article L 222-5 et 6 du Code du travail.

Les salariés qui ont un mois d'ancienneté bénéficient chaque année au minimum de 7 autres jours fériés chômés et payés.

Ces jours fériés sont :

- chômés et payés s'ils tombent un jour de travail habituel, jour ouvrable,
- lorsqu'un jour férié tombe dans une période de congés payés, il n'est pas décompté comme jour de congé payé. Il en va de même lorsqu'il est inclus dans une absence pour accident du travail. Ce n'est pas le cas quand un jour férié tombe sur une semaine de congés RTT.

Par ailleurs, lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable non habituellement travaillé :

- pour le personnel de caisse et de standard il est compensé par un jour de repos équivalent,
- et pour l'ensemble du personnel des autres catégories la compensation n'est acquise qu'à compter du second jour férié de l'année civile considérée tombant un jour ouvrable non habituellement travaillé.

Pour bénéficier de ces jours fériés, les salariés doivent avoir au moins 1 mois de présence. De plus, ils doivent être présents dans l'entreprise la veille et le lendemain de ces jours. En cas d'absence, celle ci doit pouvoir être assimilée à un temps de travail effectif.

Les magasins sont normalement ouverts le jeudi de l'Ascension, le 8 mai, le 1^{er} novembre et le 11 novembre quand ils correspondent à un jour ouvrable.

Chaque salarié peut, sur la base du volontariat, travailler de 1 à 3 jours fériés par an.

Le personnel travaillant ces jours fériés non chômés dans l'entreprise, a droit, en supplément du salaire mensuel habituel et en contre partie des heures effectivement travaillées :

- soit au paiement de ces heures au taux majoré de 25%,
- soit à une compensation égale à ce nombre d'heures travaillées majorées de 50%.

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. Pour le personnel de caisse et de standard, le calcul prévu dans la Convention d'Entreprise est inchangé. Pour le personnel des autres catégories, le calcul est effectué sur la base des jours fériés retenus moins un.

L.E.

CL

BS

U.G

CA

14/21

HG

NF

III- CONTROLE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte et le suivi des horaires seront effectués sur la base de feuilles de présence ; les feuilles de présence sont co-signées par le responsable et le salarié.

IV- PASSAGE DE TEMPS COMPLET A TEMPS PARTIEL ET INVERSEMENT

Les salariés désirant modifier leurs horaires en passant soit de temps complet à temps partiel, soit de temps partiel à temps complet, soit rester à temps partiel avec une extension de contrat, doivent en faire la demande écrite auprès de la direction par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le courrier doit indiquer la nature du ou des postes souhaités, les horaires de travail (éventuellement leur répartition), ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre de ces nouveaux horaires.

La direction adressera une réponse, par courrier recommandé avec accusé de réception, dans le délai d'un mois à partir de la date de réception de la demande du salarié.

En cas de refus, celui-ci devra être motivé par des explications objectives. Les cas de refus étant limités à l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, de l'absence d'emploi équivalent, ou si le changement d'emploi demandé avait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'absence de postes disponibles, la demande du salarié reste valable pendant le délai d'un an et est prioritaire sur toute autre embauche sur le poste ou les horaires demandés, délais au-delà duquel le salarié devra renouveler sa demande.

En cas de pluralité de demandes pour un même poste, les critères de priorités d'attribution sont les suivants :

- qualification du salarié,
- date de la demande,
- situation familiale,
- ancienneté dans l'entreprise.

CL

BS

U.G

HG

NF

CA

CHAPITRE VI- MODALITES SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Deux catégories de cadres sont reconnues au sein de FNAC Paris S.A. :

- les cadres dirigeants
- les cadres autonomes

I - LES CADRES DIRIGEANTS

Conformément à l'article 11 - Chapitre III (article L 212-15-1 nouveau du Code du travail) de la loi du 19 janvier 2000, ce sont les cadres :

- dont l'importance des responsabilités implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Les fonctions concernées par le statut de cadre dirigeant sont les suivantes :

- directeur régional,
- directeur de magasin,
- les directeurs fonctionnels de la direction régionale.

Cette catégorie de cadres n'est pas soumise aux dispositions relatives à la durée du travail.

II- LES CADRES AUTONOMES

Il s'agit des cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait :

- de la nature de leurs fonctions,
- des responsabilités qu'ils exercent,
- et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'étude des trois critères définis dans la loi, à savoir le niveau des responsabilités, l'autonomie dans l'emploi du temps et l'impossibilité de prédéterminer les horaires fait apparaître que l'ensemble des cadres entre dans cette catégorie.

En effet, la société attend de ses cadres qu'ils réalisent les missions qui leur sont confiées, en totale autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Leur activité sera organisée sur la base de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, qui seront soumises à leur signature - par avenant à leur contrat de travail - dans le mois suivant la signature de l'accord

L.E.

CL

BS

U.G.
NF

CA

HG

Les cadres ne sont pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L 212-1 et L 212-7 du Code du travail.

En conséquence, il appartiendra aux cadres d'assurer eux-mêmes la répartition annuelle de leur activité, et donc des jours de travail et de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'entreprise et d'autre part aux objectifs qui leurs seront fixés. Ils informeront leur responsable hiérarchique de cette répartition.

Le temps de travail des cadres doit faire l'objet d'une organisation qui permette à chacun de ne pas effectuer journalièrement une amplitude totale moyenne supérieure à l'amplitude d'ouverture au public de l'établissement.

1- Nombre de jours travaillés après réduction de la durée du travail

Les cadres travailleront 212 jours sur la période de référence définie du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.

Les six semaines de congés payés sont maintenues.

Les congés conventionnels se décomptent des 212 jours.

2- Semaine de travail

Le nombre maximum de jours travaillés dans la semaine est fixé à 6, incluant les dimanches et les jours fériés travaillés.

Le cadre est seul juge de la nécessité de travailler 6 jours dans sa semaine, en fonction des fluctuations de son activité et de celle du magasin, du département/service, de la direction.

3- Rémunération

La rémunération des cadres autonomes est lissée afin d'éviter les variations de rémunération liées à la programmation du temps de travail entre les différentes semaines de la période de référence.

4- Situation des cadres entrant ou sortant en cours de période de référence annuelle (ou des salariés nommés cadres en cours de période de référence annuelle)

Entrée ou nomination

Un bilan est établi en fin de période annuelle de référence.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours supérieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, il lui est versé le complément de rémunération correspondant au différentiel.

CL

BS

U.G.

GA

HG

NF

L.E.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours inférieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, le trop perçu lui est déduit de son salaire.

Départ

Un bilan est établi au moment du solde de tout compte.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours supérieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, il lui est versé le complément de rémunération correspondant au différentiel.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours inférieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, le trop perçu lui est déduit de son solde de tout compte.

5- Dépassement du nombre de jours travaillés sur la période de référence annuelle

Conformément aux dispositions légales, un dépassement des 212 jours de travail peut survenir dans deux cas :

- soit lorsque le salarié demande un report partiel de l'exercice des droits à congés payés ouverts sur la période de référence annuelle : ce report se fait sur l'année civile suivant ladite période de référence annuelle et les droits à congés payés restant à prendre doivent être soldés au plus tard dans les 5 mois suivant l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils auraient dû être pris
- soit lorsque le salarié a dû travailler des jours supplémentaires en raison d'une charge de travail imprévue, après accord de son responsable hiérarchique : dans ce cas, les jours travaillés en dépassement sont récupérés dans les 3 mois qui suivent l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils ont été travaillés. Ces jours sont alors déduits des 212 jours annuels théoriquement travaillés.

Le report partiel de l'exercice des droits à congés payés doit rester très exceptionnel, le principe étant que les congés payés acquis doivent tous être pris pendant la période d'exercice du droit : les compteurs de congés acquis doivent être à 0 chaque 31 mai.

Un décompte individuel est remis à chaque cadre au début de la nouvelle période de référence, afin de l'informer des reports éventuels de congés payés et de jours supplémentaires, ainsi que du nombre de jours travaillés prévus sur la nouvelle période de référence.

6- Traitement des absences

Toute absence non assimilée à une période d'activité effective et ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés sur la période annuelle.

CL

BS

U.6

CA

MF HG

L.F.

7- Travail du dimanche

Les cadres peuvent être amenés à travailler le dimanche, dans les cas prévus au Chapitre 1 du Titre 2 du Livre 2 du Code du travail.

Les dimanches travaillés sont inclus dans les 212 jours travaillés sur la période annuelle de référence.

Une journée de travail le dimanche donne lieu à récupération de 2 jours (une récupération plus l'équivalent d'un repos compensateur dominical).

8- Travail des jours fériés

Les cadres peuvent être amenés à travailler les jours fériés, dans le respect des règles en vigueur.

Les jours fériés travaillés sont inclus dans les 212 jours travaillés sur la période annuelle de référence.

Une journée de travail sur un jour férié donne lieu à récupération d'une journée.

9- Modalités de comptabilisation

Chaque mois, un relevé des jours travaillés et de l'amplitude journalière, ainsi que des jours non travaillés avec l'indication du motif d'absence sera rempli. Ce document sera co-signé par le cadre et son responsable.

CHAPITRE VII- ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

I- PRESENTATION ET AVIS DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE SUR LE PROJET D'ACCORD

Le projet d'accord est soumis à l'avis du Comité Central d'Entreprise, avant toute signature avec les organisations syndicales, et après information des Comités d'Etablissement et des CHSCT.

II- COMMISSION D'INTERPRETATION

Une commission d'interprétation se réunira au moins une fois par an en 2001 et 2002, à la demande de l'une des parties signataires, dans le cas où une ou plusieurs dispositions de l'accord feraient l'objet d'une interprétation divergente.

Cette commission est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de deux représentants de la direction de FNAC Paris S.A..

CL

BS

U.G

CA

HG

NF

2.F.

Dans le cas où une interprétation commune est arrêtée, celle-ci s'applique.
Dans le cas inverse, il est convenu entre les parties de recourir à une solution d'arbitrage.
Le choix de l'arbitre fait l'objet d'un accord.

III- COMMISSION PARITAIRE

La commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de la direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle a pour rôle de suivre les engagements de l'entreprise :

- en terme d'emploi : respect des priorités, nombre d'embauches,
- en terme d'organisation : respect de la réduction du temps de travail, prise des jours de congés RTT,
- en terme de bilan économique.

La première réunion aura lieu au plus tard 2 mois après la signature de l'accord, elle sera spécifiquement consacrée à la mise en œuvre de l'accord.

La seconde réunion aura lieu 3 mois après la mise en œuvre de l'accord, spécifiquement consacrée à l'emploi.

La troisième réunion aura lieu 3 mois après le dernier recrutement, spécifiquement consacrée aux embauches, au suivi de la prise des jours de congés RTT et au suivi du forfait annuel des cadres.

En cas de difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord au sein d'un établissement, une solution sera recherchée entre le ou les salariés concernés, le délégué syndical saisi et la direction de l'établissement. A défaut de règlement, la commission paritaire se réunira.

IV- SUIVI PARTICULIER DE L'ACCORD

Le rôle des Comités d'Etablissement et des CHSCT des établissements ouverts au moment de la signature de cet accord est de suivre les modalités de cet accord, chacun dans leurs attributions, pour ce qui concerne l'emploi et l'organisation.

A cet effet, seront fournis à chacun des Comités d'Etablissement et pour ce qui concerne leur établissement :

- les documents nécessaires pour définir le nombre d'heures de réduction du temps de travail,
- les documents permettant le contrôle de la réalisation des embauches.

Le Comité d'Etablissement de chaque établissement actuellement ouvert se réunira au cours d'un Comité d'Etablissement exceptionnel dans les 3 mois qui suivent la dernière embauche.

Par ailleurs, une information spécifique sur le bilan économique de la RTT sera faite au CCE à l'occasion de l'examen annuel des comptes.

CL

BS

U.G

CA

MF

HG

V- MISSION DE L EXPERT

L'expert comptable du CCE est désigné pour :

- préalablement à la mise en place de l'accord, estimer conjointement avec la direction, l'ampleur quantitative des embauches compensatrices en fonction des dispositions de l'accord,
- le suivi de l'accord : assister les parties dans l'examen économique de la RTT : embauches, allègements de charges sociales, impact économique de l'accord (hors CDD de remplacement).

DEPOT ET COMMUNICATION

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et un exemplaire à chacun des Inspecteurs du Travail concernés.

Fait, à Paris le 23 janvier 2001,

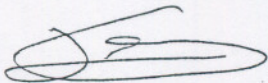
Pour la Direction FNAC PARIS :

Claude GILABERT

C. Gilabert

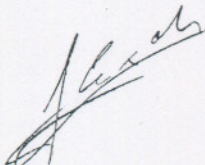
Pour les Organisations Syndicales :

CGT
Christian LECANU

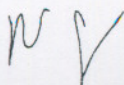


FO
Didier MANABLE

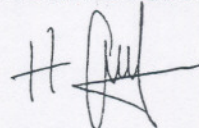
CGC
Charles ALEXANDRE



SUD
Frédérique N'GUYEN



SYCOPA
Hachémi GUEDJDAL



CFTC/SECI
Luc ELZINGRE



UNSA
Béatrice JOOS

