

CONVENTION D'ENTREPRISE

FNAC PARIS

SECTION I - PREAMBULE	5
ARTICLE 1.....	5
ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 4 - DUREE.....	5
ARTICLE 5 - DENONCIATION ET REVISION.....	5
ARTICLE 6 - AVANTAGES ACQUIS	6
SECTION II - CONTRAT DE TRAVAIL	7
ARTICLE 7 - CONDITIONS D'EMBAUCHE.....	7
ARTICLE 8 - VISITE MEDICALE.....	7
ARTICLE 9 - PERIODE D'ESSAI.....	8
ARTICLE 10 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE.....	8
ARTICLE 11 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.....	8
ARTICLE 12 - CONTRAT A TEMPS PARTIEL	8
<i>Passage de temps complet à temps partiel et inversement.....</i>	9
ARTICLE 13 - MUTATION-PROMOTION.....	9
<i>Spécificités Italiens et Champs-Élysées</i>	8
ARTICLE 14 PERIODE PROBATOIRE	10
ARTICLE 15 - CONFIRMATION DANS LE POSTE	10
SECTION III - SALAIRES.....	11
ARTICLE 16 - SALAIRE.....	11
ARTICLE 17 - GRILLE DES SALAIRES	11
SECTION IV- PRIMES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES.....	11
ARTICLE 18 - TREIZIEME MOIS.....	11
ARTICLE 19 - PRIME DE VACANCES (ACCORD DE MAI 1988)	12
ARTICLE 20 - INDEMNITES DE TRANSPORT.....	12
ARTICLE 21 - INTERESSEMENT.....	12
ARTICLE 22 - PARTICIPATION	13
ARTICLE 23 - PRIME D'ANCIENNETE	13
SECTIONS V - QUALIFICATIONS.....	14
ARTICLE 24 - GRILLE DE QUALIFICATION	14
SECTION VI - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 25 - DUREE DU TRAVAIL	14
ARTICLE 25 BIS - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 26 - HEURES SUPPLEMENTAIRES	16
ARTICLE 27 - HORAIRES SPECIAUX DE DECEMBRE.....	16
ARTICLE 28 - HORAIRES SPECIAUX D'INVENTAIRE	16
ARTICLE 29 - COMPENSATION	16
ARTICLE 30 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	17
<i>Temps de formation.....</i>	18
<i>Temps de repas</i>	18
<i>Temps de pause.....</i>	18
SECTIONS VII - JOURS FERIES.....	19
ARTICLE 31 - JOURS FERIES	19
<i>Spécificité Champs-Élysées.....</i>	14
SECTION VIII - CONGES.....	20
ARTICLE 32 - CONGES PAYES.....	20
ARTICLE 33 - JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES (ACCORD DU 27 OCTOBRE 1988)	21
I. <i>Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés.....</i>	21
II. <i>Congés supplémentaires pour ancienneté</i>	21
III. <i>Autres congés supplémentaires.....</i>	21
IV. <i>Dispositions communes.....</i>	22

ARTICLE 34 - JOURS DE CONGES NON PAYES.....	22
ARTICLE 35 - CONGES SPECIAUX DE COURTE DUREE	22
<i>Dès son entrée dans l'entreprise :</i>	22
<i>Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :</i>	22
<i>Après un an d'ancienneté dans l'entreprise : absence des parents en cas de maladie d'enfants.</i>	23
ARTICLE 36 - CONGES DE FORMATION.....	23
ARTICLE 37 - CONGES INDIVIDUELS	23
ARTICLE 38 - CONGES SANS SOLDE.....	24
1. <i>Demande</i>	24
2. <i>Délai de prévoyance</i>	24
3. <i>Modalités de réemploi</i>	24
ARTICLE 39 - GREVE DES TRANSPORTS.....	24
ARTICLE 40 - OBLIGATIONS NATIONALES	25
ARTICLE 41 - MALADIE	25
1. <i>Arrêt de travail :</i>	25
2. <i>Absences maladie inférieures à 2 jours :</i>	25
3. <i>Indemnisation des absences pour maladie :</i>	25
4. <i>Contre-visite :</i>	26
5. <i>Incidence de la maladie sur le contrat de travail :</i>	26
ARTICLE 42 - ACCIDENT DU TRAVAIL.....	26
ARTICLE 43 - ACCIDENT DE TRAJET.....	26
ARTICLE 44 - MATERNITE.....	27
ARTICLE 45 - PREVOYANCE.....	27
SECTION X - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 46 - PREAVIS	27
ARTICLE 47 - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 48 - LICENCIEMENT COLLECTIF	27
ARTICLE 49 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	28
ARTICLE 50 - RECHERCHE D'EMPLOI	28
SECTION XI -RETRAITE.....	29
ARTICLE 51 - DEPART A LA RETRAITE.....	29
ARTICLE 52 - INDEMNITE DE DEPART.....	29
ARTICLE 53 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....	29
SECTION XII - ACCORD SYNDICAL	29
SOUS-SECTION I : DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX	29
ARTICLE 54 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	29
ARTICLE 55 - LIBERTE D'OPINION.....	29
ARTICLE 56 - LOCAL.....	29
ARTICLE 57 - PANNEAUX D'AFFICHAGE.....	30
ARTICLE 58 - COMMUNICATION ET DIFFUSION SYNDICALE.....	30
ARTICLE 59 - UTILISATION DE LA SONORISATION DES MAGASINS.....	30
ARTICLE 60 - REPRESENTATION SYNDICALE.....	30
ARTICLE 61 - MISSION	31
A. <i>Animation de la section syndicale :</i>	31
B. <i>Représentation du syndicat auprès du chef d'établissement ou de la direction générale :</i>	31
ARTICLE 62 - REUNIONS PARITAIRES - NEGOCIATIONS COLLECTIVES	31
ARTICLE 63 - CREDIT D'HEURES	31
ARTICLE 64 - DEPLACEMENT.....	31
SOUS-SECTION II : COMITE D'ETABLISSEMENT.....	32
ARTICLE 65 - REPRESENTATION DU PERSONNEL AU COMITE D'ETABLISSEMENT	32
ARTICLE 66 - ELECTION.....	32
ARTICLE 67 - COMPOSITION	32
ARTICLE 68 - LOCAL.....	32
ARTICLE 69 - PANNEAUX D'AFFICHAGE.....	32
ARTICLE 70 - FONCTIONNEMENT	32

ARTICLE 71 - COMMISSIONS	32
ARTICLE 72 - ATTRIBUTION	33
A. <i>Rôle consultatif et rôle de proposition</i> :	34
B. <i>Gestion des activités sociales et culturelles</i>	34
ARTICLE 73 - RESSOURCES	34
A. <i>Financement des activités sociales et culturelles</i>	34
B. <i>Subvention de fonctionnement</i>	35
ARTICLE 74 - CREDITS D'HEURES	36
ARTICLE 75 - DEPLACEMENT	36
SOUS-SECTION III : COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE	36
ARTICLE 76 - REPRESENTATION DU PERSONNEL AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE	36
ARTICLE 77 - COMPOSITION	36
ARTICLE 78 - FONCTIONNEMENT	38
ARTICLE 79 - ATTRIBUTIONS	38
SOUS-SECTION IV : DELEGUES DU PERSONNEL	38
ARTICLE 80 - REPRESENTATION DU PERSONNEL AU TITRE DES DELEGUES DU PERSONNEL	38
ARTICLE 81 - ÉLECTIONS	38
ARTICLE 82 - REUNIONS	38
ARTICLE 83 - MISSION	38
ARTICLE 84 - CREDIT D'HEURES	39
ARTICLE 85 - DEPLACEMENT	39
ARTICLE 86 - DISPOSITIONS FINALES	39
ARTICLE 87 - DISPOSITIONS FINALES :	39
ANNEXE 1	40
CHAPITRE 1: TEMPS PARTIEL	40
ARTICLE 1 - SALAIRE.....	40
ARTICLE 1 BIS	40
ARTICLE 2 - HEURES COMPLEMENTAIRES	40
ARTICLE 3 - TREIZIEME MOIS.....	40
ARTICLE 4 - PRIME DE VACANCES.....	40
ARTICLE 5 - TRANSPORTS	40
ARTICLE 6 - INDEMNITE POUR OBLIGATIONS NATIONALES	40
ARTICLE 7 - JOURS FERIES	41
ARTICLE 8 - JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES (ACCORD DU 27 OCTOBRE 1988).....	42
<i>Jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés</i> :.....	42
<i>Congés supplémentaires pour ancienneté</i> :	42
ARTICLE 9 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES (ACCORD DU 16 AOUT 1989)..	42
CHAPITRE 2 : DISPOSITION SPECIFIQUES AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS	31
FORUM DES HALLES	31
ITALIENS.....	31
CHAMPS-ELYSEES.....	31

Section I – Préambule

Article 1

Entre la direction de la société FNAC PARIS d'une part, et les organisations syndicales CFDT, CGT, CGT-FO 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 vœu 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 PARIS,
- 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 de FNAC PARIS, quelle que soit leur qualification. Les dispositions spécifiques au personnel à temps partiel font l'objet de l'annexe 1 de la convention. Les dispositions spécifiques au personnel de certains établissements font l'objet de l'annexe 1 chapitre 2 de la convention.

Article 4 – Durée

La présente convention, qui prend effet à compter du 19 janvier 1993, 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 le délai de 3 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 – 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 des ressources humaines. Toute personne désirant travailler dans l'entreprise doit présenter :

- sa carte nationale d'identité ;
- le ou les documents spécifiques liés à sa qualité de travailleur étranger ;
- sa carte d'assuré social si elle a déjà travaillé ;
- la justification éventuelle de sa qualité de pensionné de guerre ou de mutilé du travail ou handicapé COTOREP.

Le cas échéant, il pourra lui-même demandé :

- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs ;
- une autorisation parentale ou du tuteur l'autorisant à passer un contrat de travail et à percevoir elle-même son salaire, si elle est mineure et non émancipée; – son permis de conduire ;
- ses diplômes scolaires ou professionnels ;
- 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 de fonds.
- S'il est dégagé ou non des obligations militaires.

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, appelée essai professionnel, 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 8 – Visite médicale

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

Article 9 – 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 10 – 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 11 – 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 légales et réglementaires actuellement en vigueur, le personnel titulaire d’un contrat à durée déterminée 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 des interruptions, l’ancienneté dans l’entreprise est calculée d’après le nombre total de mois pendant lesquels le salarié a effectivement travaillé.

Article 12 – 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 légales 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.

Passage de temps complet à 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, délai au-delà duquel le salarié devra renouveler sa demande.

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

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

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, 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 souhaits 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.

Eu égard aux spécificités d'ouverture des magasins d'Italiens et de Champs-Élysées, il n'y a pas de mobilité imposée pour les employés des autres établissements de Fnac Paris vers ces deux magasins.

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 personnel présent dans l'entreprise, qu'il vienne ou non d'être embauché.

Le salaire minimum est déterminé, après négociation avec les organisations syndicales, une fois par an, avec effet aux 1^{er} avril et 1^{er} 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, une fois par an, avec effet aux 1^{er} avril et 1^{er} 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 salaires

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 à tout salarié entré le 30 juin au plus tard.

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

Pour les salariés entrés entre le 1^{er} 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 30ème.

Article 19 – Prime de vacances (accord de mai 1988)

La prime de vacances correspond à une participation aux frais de vacances d'été. Son montant correspond à un demi-mois du salaire minimum (art. 16 al. 2) en vigueur dans l'entreprise au 1^{er} 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 trentième.

La période de référence s'évalue du 1^{er} 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 trentième.

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 1^{er} 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 1 temps partiel (article 4).

Article 20 – Indemnités de transport

Une indemnité de transport est versée au personnel de FNAC PARIS.

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 orange 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 21 – Intéressement

Voir annexe 2

Article 22 – Participation

Un accord de participation groupe applicable à la Société FNAC PARIS constituant l'annexe 3 de la présente convention est en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} Septembre 1992.

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.

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.

Sections V – Qualifications

Article 24 – Grille 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 l'évolution de qualification et l'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'appréciation. *(cf. définition dans le Glossaire).
- Les coefficients 140 à 200 correspondent au statut Employé et les coefficients 212 à 240 au statut Agent de maîtrise.

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 de travail contractuelle d'un salarié à temps complet de statut employé ou agent de maîtrise est au plus égale à 1600 heures annuelles correspondant à une durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 35 heures.

La durée maximale du travail est fixée à 48 heures pour une semaine et à 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le personnel de caisse bénéficie d'un horaire hebdomadaire de 34 heures.

Le personnel de standard bénéficie d'un horaire hebdomadaire de 25 heures.

Cette durée contractuelle comprend un quart d'heure supplémentaire de réduction pris sur le temps de travail, pour déjeuner.

Article 25 bis – Organisation du temps de travail

L'organisation du travail est prévue par l'accord ARTT en date du 23 janvier 2001.

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, bonifiées ou à taux majoré sont payées ou compensées au choix du salarié ;
- le taux des bonifications ou majorations appliqué est celui prévu par la législation en vigueur (article L212-5 du code du travail).

Article 27 – Horaires spéciaux de décembre

Pendant le mois de décembre, le personnel à temps complet, 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 donne 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.

Pour ce qui concerne les salariés à temps partiel (qu'ils aient ou non un avenant à temps complet spécifique pour le mois de décembre), durant le mois de décembre, dès l'instant qu'ils effectuent au moins un jour de travail supplémentaire dans la semaine, les heures réalisées durant la journée supplémentaire la plus longue (lorsque tous les autres jours ouvrables de la semaine prévus dans le contrat de travail sont travaillés) donnent lieu soit à paiement soit à compensation au taux majoré de 50%.

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 – 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.

Temps de formation

Le temps passé en formation dans le cadre du plan est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Pour les salariés à temps partiel, il est tenu compte des dispositions législatives et conventionnelles (art L932-2 du Code du Travail et article 22 de la convention collective) ; avec l'accord du salarié, un avenant pourra être proposé dans le cas où la formation se ferait en dehors des horaires habituelles du salarié

Temps de repas

Tout salarié travaillant 5 heures ou plus a droit à une heure de repas comprise entre deux périodes travaillées.

Sur demande écrite, le salarié – avec un délai de prévenance de 15 jours – pourra ne pas bénéficier de cette heure de repas : son amplitude journalière sera réduite de 1 heure, et son temps de pause quotidien augmenté de 10 minutes.

Le choix exprimé sera valable pour une période de 3 mois minimum

Les salariés présents après 20 heures ont droit à une heure de repas. Sur demande écrite, le salarié – avec un délai de prévenance de 15 jours – pourra ne pas bénéficier de cette heure de repas. Son amplitude journalière sera réduite de 1 heure.

Lors des ouvertures exceptionnelles telles que les « nocturnes adhérents », il sera laissé un temps de pause « casse-croûte » différencié du temps de pause quotidien.

Temps de pause

Sans déroger aux usages existants dans les établissements, les pauses se prennent hors postes de travail, sont incluses dans l'horaire collectif et sont rémunérées dans les conditions et les limites suivantes

a. Cas général

Journée de moins de 6 heures de travail :
une pause de 10 minutes consécutives.

Journée d'au moins 6 heures de travail consécutives :
Une pause de 20 minutes consécutives

Journée d'au moins 6 heures de travail interrompues par une coupure de repas :
Une pause de 10 minutes consécutives pour chaque période travaillée d'au moins 3 heures de part et d'autre du repas.

En cas de période travaillée de moins de 3 heures avant ou après le repas, la pause est accordée à raison de 20 minutes consécutives sur l'une des périodes.

b) Personnel de caisses

Les caissiers(ères) bénéficient d'une pause de 10 minutes lorsque leur durée de présence au poste de travail est inférieure ou égale à 5 heures continues.

Cette pause est de 15 minutes lorsque la durée de présence au poste de travail est supérieure à 5 heures continues.

Cette pause est de 20 minutes lorsque la durée de présence au poste de travail est d'au moins 6 heures consécutives.

Sections VII – Jours fériés

Article 31 – Jours fériés

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 et pour les salariés de la Fnac Champs-Elysées, 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. Spécifiquement, le magasin des Champs-Elysées, en complément de ces jours, est également ouvert le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet et le 15 août, que les jours fériés correspondent ou non 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 en annexe.

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 fixée du 1^{er} 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 1^{er} mai au 31 octobre), deux semaines pendant la période d'hiver (du 1^{er} janvier au 30 avril).

Toutefois, il est possible, du 1^{er} 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 – Jours de congés supplémentaires (Accord du 27 Octobre 1988)

Les congés supplémentaires correspondent aux absences pour fractionnement des congés payés, aux congés supplémentaires pour ancienneté et autres congés (article L 223-8 du Code du travail). 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 payés doivent être pris pendant la période allant du 15 janvier au 30 avril de l'exercice considéré. Les salariés ayant la double nationalité bénéficient de ces dispositions.

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,
- 3 jours à partir de 20 ans d'ancienneté,
- 4 jours à partir de 25 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 1 – temps partiel.

Article 34 – Jours de congés non payés

Le personnel entré à la FNAC en cours de la période légale de référence comprise entre le 1^{er} 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 – 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 1 semaine,

décès du père ou de la mère 2 jours

décès des grands-parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur , d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, 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, en juin, juillet et pendant la semaine précédant les vacances de Pâques pour le personnel du département Image. 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 sœur . 2 jours,
décès des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, 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 (art. L 931-1 et suivants du code du travail) ;
- le congé d'enseignement (art. L 931-21 du code du travail) ;
- le congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L 225-1 du code du travail) ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. 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 (art. L 992-8 du code du travail) ;

sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, le congé de formation économique, sociale et 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 (art. L 122-28-1 du code du travail) ;
- le congé post-natal (art. L 122-28 du code du travail) ;
- le congé pour la création d'entreprise (art. L 122-32-12 du code du travail) ;

- le congé sabbatique (art. 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 prévoyance

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 adressé 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 sur son lieu de 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 appel, 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 de 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 de trajet

Les absences consécutives à un accident de 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 de 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.

Les absences motivées par un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet ne privent pas le salarié du droit à récupération des jours fériés.

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 période 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 : 1/5e de mois par année de présence à compter de la date d'embauche ;
- après 5 ans d'ancienneté : il est ajouté au chiffre précédent 1/5e 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^e de la prime annuelle de 13^e 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 a trouvé un nouvel emploi, peut l'occuper 3 jours après avoir dûment avisé par écrit l'employeur, lorsque la moitié au moins de son préavis a été effectué. Il percevra alors le salaire correspondant à la période de travail effectuée 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 régies 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, ronéotypée ou manuscrite, tout tract ou affiche ayant pour objet de mettre le personnel au courant des actions 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 2 000 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 pour l’ensemble des établissements de FNAC PARIS.

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 du 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 négociier 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 de travail, résumés ci-dessous) et complétée, le cas échéant, par des dispositions spécifiques à l'entreprise.

Article 66 – Election

Les représentants du personnel au comité d'établissement sont élus pour deux ans, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle. La répartition des sièges s'effectue 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 par le 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 faisant appel à des membres du personnel non élus au comité.

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

Article 72 – Attribution

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.

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 PARIS, au cours de l'exercice comptable précédent, et proratisée 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 PARIS, 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 d'information et d'aide au logement (L 434-7) dispose d'un crédit de 30 heures par mois à répartir entre ses membres.

En l'absence de cette commission, 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 régie par la législation en vigueur (notamment les articles L 435-1 et suivants du code du travail, résumés ci-dessous) et complétée par des dispositions spécifiques en vigueur.

Article 77 – Composition

Le comité central d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant,

Convention Fnac PARIS

- 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 des dits 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 – Élections

Les délégués du personnel sont élus pour un an au scrutin de liste à la représentation proportionnelle avec une répartition du reste 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 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 tout contact nécessaire 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 œuvrer 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 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 CFDT, CGT, et CGT-FO sont déterminées à faire respecter à la FNAC les principes de : liberté d'opinion, liberté syndicale et droit de grève.

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

Article 87 – Dispositions finales :

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

ANNEXE 1

CHAPITRE I : TEMPS PARTIEL

Article 1 – Salaire

Compte-tenu de la durée de leur travail 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 1 bis

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 C.D.I.

Article 2 – Heures complémentaires

Sous réserve des dispositions relatives aux horaires spéciaux de décembre et d'inventaire, les salariés à temps partiels peuvent être amenés, avec leur accord, à effectuer des heures complémentaires payées avec les éventuelles majorations légales (article L212-4-4 du code du travail).

Article 3 – Treizième mois

Le 13^{ème} 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 réglementaire 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 spécial.

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 hebdomadaire a donc droit, pour l'année civile considérée, à 40 heures de jours fériés, chômés ou compensés.

10 jours fériés chômés x 20 heures hebdomadaires

5 jours de travail hebdomadaire

Article 8 – Jours de congés supplémentaires (Accord du 27 octobre 1988)

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 suivante :

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

5 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 :

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

5 jours de travail hebdomadaire

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 partiels selon la formule :

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

5 jours de travail hebdomadaire

Article 9 – Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes (Accord du 16 août 1989)

Pour les salariées enceintes et travaillant à temps partiel, une réduction journalière du temps de travail d'une demi-heure est accordées, après remise 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.

¹ 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

CHAPITRE II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS

Certains établissements font l'objet de dispositions spécifiques. Ces dispositions, qui correspondent à des conditions de travail particulières, ne se substituent en aucun cas aux autres dispositions générales de la Convention d'Entreprise.

- Magasin du Forum des Halles :

Prime spécifique du Forum des Halles

Pour le personnel employé et agent de maîtrise de la Fnac Forum entré dans cet établissement avant le 1er mai 2001 et pendant la durée de présence dans cet établissement, une prime équivalente à une heure de salaire de base moyen employé/agent de maîtrise de Fnac Forum sera versée mensuellement.

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 partiel base 35 ou 34 heures bénéficient de cette prime au prorata de leur horaire.

- Magasin des Italiens :

Le magasin des Italiens est au moment de son intégration dans Fnac Paris, ouvert le vendredi et le samedi jusqu'à minuit.

Les salariés terminant leur journée de travail à minuit bénéficient :

- de 12 heures de repos consécutifs
- d'une prise en charge des frais de taxi dans la limite des forfaits existants.

Les salariés terminant leur journée de travail à minuit le vendredi, s'ils débutent normalement leur journée de travail le samedi à 12 heures, bénéficient de 30 minutes payées non travaillées de 12 heures à 12 heures 30.

- Magasin des Champs-Elysées :

Le magasin des Champs-Elysées est au moment de son intégration dans Fnac Paris, ouvert au public du lundi au dimanche jusqu'à minuit.

Compte tenu de ces contraintes d'ouverture, les salariés bénéficient :

- d'une prime forfaitaire d'amplitude.

Les salariés à temps partiel bénéficient de cette prime au prorata de leur horaire.

Les absences sont minorées selon les mêmes règles que pour le 13^{ème} mois.

- du remboursement de la Carte Orange sur 12 mois.

Les salariés qui terminent leur journée de travail à minuit bénéficient :

- de 12 heures de repos consécutif
- d'une prise en charge des frais de transport (taxi, parking) dans la limite des forfaits existants.

INDEX

A

Accident de trajet · **19**
Accident du travail · **19**
Aménagement du temps de travail
Femmes enceintes · **12**
Temps de formation · **13**
Temps de pause · **13**
Temps de repas · **13**

C

Cessation du contrat de travail · **20**
Champs-Élysées
Disposition spécifiques · **31**
Comité central d'entreprise
Attributions · **27**
Composition · **26**
Fonctionnement · **27**
Représentation des salariés · **26**
Comité d'établissement
Attribution · **24**
Commissions · **24**
Composition · **24**
Crédit d'heures · **26**
Déplacement · **26**
Election · **23**
Fonctionnement · **24**
Local · **24**
Panneaux d'affichage · **24**
Représentation · **23**
Ressources · **25**
Confirmation dans le poste · **8**
Congés de formation · **17**
Congés individuels · **17**
Congés payés · **14**
Congés pour événements familiaux
Après 6 mois d'ancienneté · **16**
Après un an d'ancienneté (enfant malade) · **16**
Dès l'entrée dans l'entreprise · **16**
Congés sans solde · **17**
Contrat à temps partiel · **7**
Cas de recours · **7**
Passage de temps complet à temps partiel et inversement
· **7**
Statut · **7**
Contrat de travail
Documents à fournir · **6**
Etat civil à fournir · **6**
Faux papiers - certificats · **6**
Contrat de travail à durée déterminée · **7**
Cas de recours · **7**
Période d'essai - Dispense · **7**
Priorité d'emploi · **7**

Reprise d'ancienneté · **7**
Statut · **7**
Contrat de travail à durée indéterminée · **6**

D

Délégués du personnel
Crédit d'heures · **27**
Déplacement · **27**
Elections · **27**
Mission · **27**
Représentation du personnel · **27**
Réunions · **27**
Documents nécessaires à l'embauche · **6**
Droit syndical
Communication et diffusion syndicale · **22**
Crédit d'heures · **23**
Déplacement · **23**
Local · **22**
Mission · **23**
Panneaux d'affichage · **22**
Représentation syndicale · **22**
Réunions paritaires · **23**
Utilisation de la sonorisation · **22**
Durée du travail · **11**

E

Exercice du droit syndical · **21**

G

Grève des transports · **18**
Grille de qualification · **11**
Grille des salaires · **9**

H

Heures supplémentaires · **12**
Heures supplémentaires et jours fériés
Compensation · **12**
Horaires spéciaux d'inventaire · **12**
Horaires spéciaux de décembre · **12**

I

Indemnité de licenciement · **20**
Indemnités de transport · **10**
Intéressement · **10**
Italiens

Dispositions spécifiques · 31

J

Jours de congés non payés · 16
Jours de congés supplémentaires
Autres congés supplémentaires · 15
Congés d'ancienneté · 15
Fractionnement · 15
Jours fériés · 13
Champs-Élysées · 14 -

L

Liberté d'opinion · 21
Licenciement collectif · 20

M

Maladie
Arrêt de travail · 18
Contre-visite · 19
Incidence sur le contrat de travail · 19
Indemnisation · 18
Maladie exceptionnelle · 18
Maternité · 20
Mutation-promotion · 8

O

Obligations nationales · 18
Organisation du temps de travail · 12

P

Participation · 10
Période d'essai · 6
Période probatoire · 8
Préavis · 20
Prévoyance · 20

Primes et accessoires de salaires

Prime d'ancienneté · 10
Prime de vacances · 10
Prime Forum · 31
Prime Champs-Élysées · 31
Treizième mois · 9

R

Recherche d'emploi · 21
Retraite · 21
Départ · 21
Indemnité de départ · 21
Retraite complémentaire · 21

S

Salaire · 9
Salaire de base minimum catégoriel · 9
Salaire mensuel · 9
Salaire minimum · 9
Valeur du point · 9

T

Temps partiel
Congés d'ancienneté · 30
Femmes enceintes · 30
Fractionnement · 30
Heures complémentaires · 29
Horaire hebdomadaire maximum · 29
Jours fériés · 29
Prime de vacances · 29
Salaire · 29
Transports · 29
Treizième mois · 29

V

Visite médicale · 6