



STATUT SOCIAL FRANCE BILLET

Décembre 2010

Sommaire

I.	Contrat de travail.....	4
A.	Conditions d'embauche.....	4
B.	Contrat de travail à durée indéterminée	4
C.	Période d'essai	4
D.	Visite médicale	7
E.	L'ancienneté	7
F.	Le contrat de travail à durée déterminée	7
G.	Le contrat de travail à temps partiel	8
H.	Mutations et promotions	9
II.	Rétribution	10
A.	Le salaire minimum conventionnel	10
B.	Le salaire mensuel de base.....	10
C.	Le salaire mensuel	10
D.	La rémunération brute	10
E.	La prime d'ancienneté.....	10
F.	La prime anniversaire	11
G.	Le treizième mois	11
H.	La prime de vacances	11
I.	Les titres restaurant	12
J.	Le titre de transport	12
K.	L'intéressement.....	12
L.	La participation.....	12
M.	Le plan d'épargne entreprise du groupe Fnac	12
N.	Les achats à prix préférentiels.....	12
III.	Classification des Emplois.....	13
IV.	La durée et l'aménagement du temps de travail	13
A.	Durée du travail.....	13
B.	Durée maximale de travail et les heures supplémentaires.....	13
C.	Le travail du dimanche	14
D.	Les heures complémentaires	14

V.	Repos hebdomadaire et jours fériés	14
A.	Le repos hebdomadaire.....	14
B.	Les jours fériés.....	14
VI.	Les congés	15
A.	Congés payés	15
B.	Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés	16
C.	Congés supplémentaires pour ancienneté.....	16
D.	Congés spéciaux de courte durée	16
VII.	Les absences	18
A.	Grève des transports	18
B.	Maladie.....	18
1.	Arrêt de travail	18
2.	Indemnisation des absences maladie.....	18
3.	Contre-visite	19
4.	Incidence de la maladie sur le contrat de travail	19
C.	Accident de travail.....	19
D.	Accident de trajet	19
E.	Maternité.....	20
F.	La prévoyance.....	20
VIII.	La rupture du contrat de travail	21
A.	La démission	21
B.	Le licenciement.....	21
1.	Préavis	21
2.	Indemnités de licenciement	21
3.	Heures de recherches d'emploi	21
C.	La retraite	22
1.	Procédure	22
2.	Indemnités de fin de carrière	22
3.	Retraite complémentaire	22
4.	Retraite supplémentaire cadre	22

I. Contrat de travail

A. Conditions d'embauche

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

Toute personne désirant occuper un emploi dans l'entreprise doit présenter :

- Sa carte nationale d'identité,
- Son livret de famille si elle est mariée,
- Eventuellement le ou les documents spécifiques à sa qualité de travailleur étranger,
- Sa carte et son attestation d'assuré(e)social(e) si elle a déjà travaillé,
- Sa justification éventuelle de mutilé du travail ou d'handicapé et son taux d'incapacité permanente,
- Les certificats de travail et attestations délivrés par les précédents employeurs,
- Ses diplômes scolaires et / ou professionnels,
- Sa carte d'étudiant,
- Son permis de conduire le cas échéant,
- Un Relevé d'Identité Bancaire.

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.

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.

B. 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 référence à la convention collective, la date d'embauche, la durée de la période d'essai, l'emploi, le niveau - échelon et le statut du salarié(e), la durée du travail et son aménagement éventuel, les éléments de la rémunération, le lieu et les conditions d'exécution du travail.

C. Période d'essai

Tout salarié est soumis à une période d'essai préalable à son embauche définitive.

Au cas où cette période d'essai aurait à être suspendue, elle serait prolongée automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension.

La rupture de la période d'essai du fait de l'employeur est notifiée par écrit.

- Statut Employé

La période d'essai est de deux mois.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu de part et d'autre tout en respectant le délai de prévenance incombant à chaque partie, conformément à la législation en vigueur :

Rupture à l'initiative de l'employeur		Rupture à l'initiative du salarié	
Durée de présence	Délai de prévenance à respecter	Durée de présence	Délai de prévenance à respecter
En deçà de 8 jours	24h	En deçà de 8 jours	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	Egal ou Supérieur à 8 jours	48h
Après 1 mois	2 semaines		

La rupture de la période d'essai n'ouvre pas de droit au versement d'une indemnité.

Toutefois, si le salarié est amené à suivre une période de formation initiale pendant laquelle il n'est pas opérationnel à son poste, cette période d'essai pourra être prolongée une fois pour une période égale à cette formation et ce dans la limite d'un mois. Pendant la période d'essai prolongée, le contrat peut être rompu de part et d'autre, au terme d'un préavis d'une semaine pour les parties.

- Statut Agent de Maîtrise

La période d'essai est de trois mois.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu de part et d'autre tout en respectant le délai de prévenance incombant à chaque partie, conformément à la législation en vigueur :

Rupture à l'initiative de l'employeur		Rupture à l'initiative du salarié	
Durée de présence	Délai de prévenance à respecter	Durée de présence	Délai de prévenance à respecter
En deçà de 8 jours	24h	En deçà de 8 jours	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	Egal ou Supérieur à 8 jours	48h
Après 1 mois	2 semaines		

La rupture de la période d'essai n'ouvre pas de droit au versement d'une indemnité.

Toutefois, si le salarié est amené à suivre une période de formation initiale pendant laquelle il n'est pas opérationnel à son poste, cette période d'essai pourra être prolongée une fois pour une période égale à cette formation et ce dans la limite de deux mois. Pendant la période d'essai prolongée, le contrat peut être rompu de part et d'autre, au terme d'un préavis d'une semaine pour les parties.

- Statut Cadre

La période d'essai est de quatre mois.

D'un commun accord et si le contrat de travail le prévoit, cette période d'essai peut être reconduite pour une durée de trois mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif. Le renouvellement doit être notifié par courrier motivé (LRAR ou remis en main propre contre décharge) au plus tard quinze jours avant la date de fin de la période d'essai initiale.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu de part et d'autre tout en respectant le délai de prévenance incombant à chaque partie, conformément à la législation en vigueur :

Rupture à l'initiative de l'employeur		Rupture à l'initiative du salarié	
Durée de présence	Délai de prévenance à respecter	Durée de présence	Délai de prévenance à respecter
En deçà de 8 jours	24h	En deçà de 8 jours	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	Egal ou Supérieur à 8 jours	48h
Après 1 mois	2 semaines		
Après 3 mois	1 mois		

La rupture de la période d'essai n'ouvre pas de droit au versement d'une indemnité.

D. Visite médicale

Tout salarié doit obligatoirement passer pendant la période d'essai, une visite médicale d'embauche.

Tout salarié doit également passer une visite médicale au moins une fois tous les deux ans en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Par ailleurs, tout salarié doit passer une visite médicale de reprise après :

- Une absence pour cause de maladie professionnelle,
- Un congé maternité,
- Une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail,
- Une absence de plus de trois semaines (soit 21 jours) pour cause de maladie ou accident non professionnel,
- En cas d'absences répétées pour raison de santé.

E. L'ancienneté

Les salariés recrutés par contrat de travail à durée indéterminée, ayant bénéficié au préalable d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée consécutifs ou avec une interruption de moins d'un mois, bénéficient d'une date de reprise d'ancienneté calculée par addition des périodes de travail effectif antérieures à la date de leur embauche sous contrat à durée indéterminée.

Les intérimaires recrutés par contrat de travail à durée indéterminée, ayant travaillé au préalable au sein de l'entreprise pour une durée minimum de 3 mois bénéficient à la signature de leur contrat d'une ancienneté de 3 mois.

Les salariés recrutés par contrat de travail à durée indéterminée, et venant d'une entité du groupe FNAC, bénéficient, du fait de leur mutation, de la reprise de l'ancienneté acquise dans cette entité d'origine.

En cas de suspension d'un contrat de travail pour une durée supérieure à un mois continu, l'ancienneté acquise par le salarié n'évolue plus, sauf si le contrat est suspendu pour une cause d'absence rémunérée et ou indemnisée ou dans le cas d'un congé parental durant lequel l'ancienneté est acquise pour moitié.

F. Le contrat de travail à durée déterminée

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel est, conformément aux dispositions légales, limité à des cas où le poste pourvu ne présente pas un caractère permanent (ex : remplacement de salariés absents, accroissement temporaire d'activité...)

La période d'essai des contrats à durée déterminée est soumise à des conditions précises, fonction de la durée initiale du contrat :

- Un jour travaillé par semaine dans la limite de deux semaines civiles pour les contrats d'une durée initiale inférieure ou égale à six mois.
- Un mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Les jours d'essai se décomptent en jours travaillés.

La rupture du contrat peut intervenir à tout moment et sans formalité pendant la période d'essai pour les contrats dont la période d'essai est inférieure à une semaine. Néanmoins pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, les parties doivent, conformément à la législation en vigueur, respecter les délais de prévenance suivants :

Rupture à l'initiative de l'employeur		Rupture à l'initiative du salarié	
Durée de présence	Délai de prévenance à respecter	Durée de présence	Délai de prévenance à respecter
En deçà de 8 jours	24h	En deçà de 8 jours	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	Egal ou Supérieur à 8 jours	48h

Il n'est alors pas dû d'indemnités de fin de contrat.

Le personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et ce au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Une priorité est donnée à l'examen des candidatures des salariés en contrat de travail à durée déterminée qui en font la demande.

En cas d'embauche définitive sous contrat de travail à durée indéterminée, le salarié pourra être soumis à une période d'essai si cette embauche ne s'effectue pas dans le même emploi ou dans le même lieu.

G. Le contrat de travail à temps partiel

Les contrats à temps partiels sont établis :

- soit pour répondre à l'activité des services
- 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.

Les contrats de travail à temps partiel doivent préciser la répartition de la durée du travail, laquelle peut être modifiée en fonction des besoins du service. Cette modification est alors confirmée par un avenant au contrat de travail initial.

Suite à une demande de la direction, les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 30% de leur horaire contractuel de travail.

La rémunération minimale d'un salarié à temps partiel est calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel à temps complet, au prorata de son horaire contractuel de travail.

Réserve faite des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, le personnel titulaire d'un emploi à temps partiel bénéficie des mêmes avantages individuels et collectifs que le personnel titulaire d'un emploi à temps complet, ceci au prorata des heures effectuées.

H. Mutations et promotions

Afin de favoriser la promotion interne, les postes à pourvoir sont portés à la connaissance du personnel, à charge pour les salariés intéressés de faire acte de candidature.

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.

Est appelé promotion tout changement d'emploi entraînant le passage à un échelon supérieur.

Tout salarié qui change soit d'activité, soit de métier, soit de lieu de travail, pourra être soumis à une période probatoire, dont la durée ne pourra excéder deux mois pour les employés, trois mois pour les agents de maîtrise et quatre mois pour les cadres.

Cette période probatoire a pour but de permettre :

- Au salarié muté de prendre connaissance de son nouveau poste 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.

En cas de non suite à l'issue de cette période probatoire, le salarié pourra retrouver son ancien poste à son ancien salaire, si celui-ci est toujours vacant ou un poste similaire dans l'entreprise si son ancien poste est pourvu.

II. Rétribution

A. Le salaire minimum conventionnel

Fixé par accord paritaire national, le salaire minimum conventionnel est la rémunération minimale mensuelle brute de base garantie pour un niveau de qualification donnée.

B. Le salaire mensuel de base

Le salaire mensuel de base est le salaire brut perçu mensuellement par un salarié, hors prime d'ancienneté, majoration et primes diverses, en contrepartie de l'exercice du métier dans un poste.

C. Le salaire mensuel

Le salaire mensuel est le salaire de base perçu mensuellement par un salarié, augmenté le cas échéant de la prime d'ancienneté.

D. La rémunération brute

La rémunération brute est le salaire brut perçu pour un mois donné par un salarié, augmenté le cas échéant de la prime d'ancienneté, des majorations et primes diverses.

E. La prime d'ancienneté

Après 3 ans de présence continue au sein de la Fnac, le montant de la prime d'ancienneté est calculé par référence au salaire de base mensuel brut de chaque salarié concerné, dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité sociale (PMSS). Son montant est calculé de la manière suivante :

- De 3 ans à 5 ans d'ancienneté : 3% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité sociale,
- De 5 ans à 7 ans d'ancienneté : 5% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité sociale,
- De 7 ans à 9 ans d'ancienneté : 7% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité sociale,
- De 9 ans à 11 ans d'ancienneté : 9% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité social,
- De 11 ans à 13 ans d'ancienneté : 11% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité social,
- De 13 ans à 15 ans d'ancienneté : 13% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité social,
- Après 15 ans d'ancienneté : 15% du salaire de base mensuel brut dans la limite du plafond mensuel brut de la sécurité social.

La progression dans le temps de l'ancienneté des salariés à temps complet ou à temps partiel s'acquiert sans référence à l'horaire du travail effectué.

Le montant de la prime d'ancienneté des salariés à temps partiel est versé au prorata du nombre d'heures de travail effectuées chaque mois.

F. La prime anniversaire

Une prime « anniversaire » est versée en décembre de l'année anniversaire des 10 ans ou 20 ans d'ancienneté des salariés :

- Pour 10 ans d'ancienneté : prime d'un montant de 400€ bruts
- Pour 20 ans d'ancienneté : prime d'un montant de 750€ bruts

G. Le treizième mois

Un treizième mois, intégral ou au prorata, peut-être versé avec le salaire du mois de novembre à tout salarié qui compte plus de 6 mois de travail effectif continu dans l'entreprise au cours de l'année civile au 31 décembre de l'année considérée.

Pour les salariés entrés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année considérée, le versement du treizième mois est calculé au prorata du temps de présence au sein de l'entreprise au cours de l'année considérée et sur la base du salaire mensuel du mois de novembre.

L'embauche ou le départ en cours de mois donne lieu à un prorata en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois et calculé selon la règle du trentième. Les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année, sous réserve de remplir les conditions de travail effectif exigées ci-dessus, bénéficient d'un prorata de treizième mois calculé sur la base de leur dernier salaire mensuel.

La durée légale du congé maternité, ainsi que toutes les absences payées par l'entreprise, sont considérées comme période de travail effectif pour le versement du treizième mois.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire contractuel de travail en cours d'année, le montant du treizième mois est égal au salaire mensuel brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la date de versement.

Le montant du treizième mois des salariés à temps partiel est versé au prorata de l'horaire contractuel constaté au cours des 12 mois précédant la date de versement, complété du cumul des éventuelles heures complémentaires effectuées sur la même période.

H. La prime de vacances

La prime de vacances correspond à une participation aux frais de vacances des salariés.

Elle est versée avec le salaire du mois de mai à tous les salariés ayant 6 mois de travail effectif au sein de l'entreprise au 31 mai de l'année considérée.

L'embauche ou le départ en cours de mois donne lieu à un prorata calculé selon la règle du trentième.

Les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année, sous réserve de remplir les conditions de travail effectif exigées ci-dessus, bénéficient d'un prorata de la prime de vacances déterminée sur la base de la valeur connue au 1^{er} jour du mois de leur départ.

Le montant de la prime de vacances des salariés à temps partiel est versé au prorata de l'horaire contractuel constaté au cours des 12 mois précédant la date de versement, complété du cumul des éventuelles heures complémentaires effectuées sur la même période.

I. Les titres restaurant

En l'absence de restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, le personnel bénéficie d'un titre restaurant par journée travaillée dès lors que l'horaire de travail comprend une pause repas.

J. Le titre de transport

Pour les salariés se rendant en transport en commun ou à vélo (dans le cadre d'un abonnement type Velib') sur le lieu de travail, leur titre de transport est remboursé pour moitié de manière mensuelle, sur la base du titre de transport équivalent au trajet domicile – lieu de travail. Il est subordonné à la production d'une attestation sur l'honneur des salariés, renouvelée annuellement ou dès qu'ils changent de domicile. La production du titre d'abonnement peut cependant être demandée à tout moment.

Les salariés, en contrat à durée indéterminée, venant en voiture sur leur lieu de travail sont remboursés de la moitié du montant de l'abonnement de transport équivalent à leur trajet domicile habituel, lieu de travail sur présentation d'une attestation sur l'honneur et à la demande du salarié. Cette attestation des salariés, est renouvelée annuellement ou dès qu'ils changent de domicile.

Le remboursement est effectué sur onze mois avec un mois de décalage : il n'a pas lieu au mois d'août.

Lorsque l'horaire hebdomadaire contractuel d'un salarié est inférieur à 20 heures, la prise en charge est effectuée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée de travail à temps complet.

K. L'intéressement

Un accord d'intéressement conclu en application des dispositions de l'ordonnance du 21 octobre 1986, associe les salariés aux résultats de l'entreprise.

L. La participation

Un accord de participation associe les salariés aux résultats économiques des entreprises entrant dans l'accord de participation du groupe Fnac.

M. Le plan d'épargne entreprise du groupe Fnac

Le plan d'épargne entreprise de la Fnac permet aux salariés de la Fnac en France de se constituer une épargne sous forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, bénéficiant d'avantages financiers et fiscaux importants.

L'épargne placée dans le plan est à ce jour alimentée par deux sources : l'intéressement annuel, et la participation, qui pourront être affectés dans ce plan.

N. Les achats à prix préférentiels

Après six mois de présence continue dans l'entreprise, le personnel bénéficie des conditions d'achats à prix préférentiels sur les achats de produits effectués dans les magasins Fnac en France, Fnac.com et autres filiales.

III. Classification des Emplois

Une grille de classification des emplois a été élaborée en référence aux niveaux de qualification et aux échelons de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, compte-tenu des métiers spécifiques de la société.

La grille de classification des emplois garantit la reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Les différents niveaux de qualification marquent les étapes de l'évolution dans un métier et peuvent aussi permettre l'accession à d'autres métiers.

Le passage d'un niveau de qualification à un autre ne peut avoir lieu que lorsque le salarié possède toutes les compétences requises dans la qualification déjà attribuée et le niveau requis pour la qualification envisagée.

La validation du niveau de compétences de chaque salarié a lieu, au moins une fois par an, dans le cadre de la politique d'appréciation, au cours d'un entretien avec son responsable.

Cet entretien a pour objectifs d'évaluer la performance du salarié au cours de l'année écoulée, d'apprécier les compétences et les évolutions enregistrées sur la même période, et de favoriser le développement des carrières.

Ce processus d'appréciation s'appuie sur des définitions d'emploi.

IV. La durée et l'aménagement du temps de travail

A. Durée du travail

La durée et l'aménagement du temps de travail est prévu dans le cadre de l'accord sur l'aménagement du temps de travail signé le 4 juin 2010.

B. Durée maximale de travail et les heures supplémentaires

Pour les salariés dont le temps de travail est défini en heures, c'est-à-dire les employés et les agents de maîtrise :

- La durée maximale de travail est de 10 heures de travail effectif sur une journée.
- La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine. La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Les heures supplémentaires concernent les salariés à temps complet dont le temps de travail est défini en heures, c'est-à-dire les employés et agents de maîtrise. Elles sont effectuées à la demande de l'employeur, au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence. Les heures supplémentaires sont payées ou compensées au choix du salarié, en intégrant les majorations ou bonifications légales.

C. Le travail du dimanche

Ce sujet est traité dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et la durée du temps de travail.

D. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel, au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat de travail, dans la limite de 30% de cette durée de travail et sans atteindre la durée légale du travail.

V. Repos hebdomadaire et jours fériés

A. Le repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions légales, et réserve faite des périodes de forte activité, le personnel bénéficie de deux jours de repos hebdomadaire.

A la demande de la direction et à titre exceptionnel, le personnel peut-être amené à travailler une demi-journée ou une journée supplémentaire dans la semaine. Pour les employés et les agents de maîtrise et dès lors que les autres jours sont travaillés selon l'horaire collectif prévu, les heures travaillées le 6^{ème} jour hebdomadaire sont compensées par un temps de repos équivalent en tenant compte des bonifications et majorations légales.

B. Les jours fériés

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé en application des articles L 3133-4 et L3133-5 du code du travail.

Le salarié, après 3 mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de 7 autres jours fériés chômés et payés. Le paiement n'a lieu que si le salarié est présent dans l'entreprise le dernier jour contractuel de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour contractuel de travail l'ayant suivi ou que son absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Lorsqu'un jour férié chômé d'un salarié à temps complet tombe dans une période de congés payés, il n'est pas décompté comme jour de congé payé.

Par ailleurs lorsqu'un jour férié chômé tombe un jour ouvrable non habituellement travaillé, hors repos dominical, il est compensé par un jour de repos équivalent.

En cas de travail un jour férié :

- Les employés et agents de maîtrise bénéficient, en plus de leur salaire mensuel, soit du paiement des heures travaillées ce jour à taux normal, soit d'une compensation égale au nombre d'heures travaillées.
- Les cadres bénéficient d'une journée de récupération et les jours fériés travaillés sont inclus dans le forfait annuel des jours de travail.

VI. Les congés

A. Congés payés

L'année de référence pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours.

Les congés payés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de l'année de référence.

Ainsi, sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant toute l'année de référence, le personnel bénéficie de 5 semaines de congés payés (30 jours ouvrables).

La durée des congés payés d'un salarié à temps partiel est déterminée, comme pour les autres salariés, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables de congés payés pour une année de référence complète.

Le décompte des jours de congés pris se fait par jour ouvrable, quelle que soit la répartition hebdomadaire des jours de travail ou les horaires pratiqués dans le mois, et part du premier jour d'absence au travail jusqu'à la veille du jour retravaillé, ceci dans la limite de 5 semaines.

Chaque semaine de congés payés compte 6 jours ouvrables, du lundi au samedi.

Pour que la satisfaction des demandes de congés payés soit compatible avec l'organisation du travail, les demandes doivent être formulées dans Orhel avant la mi-mars pour les vacances d'été, et avant la mi-octobre pour celles d'hiver.

Les dates de départ sont définitives un mois avant la date de départ prévue et ne peuvent plus être modifiées.

Pour déterminer l'ordre des départs en congés, les responsables tiendront compte en priorité de la situation familiale des salariés (le personnel qui a des enfants en âge scolaire bénéficie en priorité de congés pendant les vacances scolaires), du poste occupé et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les conjoints travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.

La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut être inférieure à 18 jours ouvrables et supérieure à 24 jours ouvrables, c'est ce que l'on appelle le congé principal, il doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La période des congés d'hiver débute le 1^{er} janvier et court jusqu'au 30 avril.

Des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés en cas de fractionnement du congé principal. (CF jours de fractionnement).

Toutefois, il est possible, à titre exceptionnel et après accord du responsable hiérarchique, de déroger à cette règle en cumulant quatre ou cinq semaines de congés.

B. Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés

En cas de fractionnement du congé principal, les salariés peuvent bénéficier de jours de congés supplémentaires, dit de fractionnement sous certaines conditions :

Le salarié doit avoir pris au moins 12 jours ouvrables continus du congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année. Ces 12 jours doivent obligatoirement être déduits des semaines de congés payés de l'année en cours (hors RTT, congés supplémentaires, congés d'ancienneté, congés de fractionnement, ou jours de compensation et hors report de congés payés).

Sur les jours ouvrables restants (24 jours – le nombre de jours pris en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre), dès lors que le salarié prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre, il a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours de congés payés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril.
- 2 jours ouvrables supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours de congés payés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril.

C. Congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés ayant acquis dans l'entreprise plus de 15 ans d'ancienneté ininterrompue bénéficient de jours de congés supplémentaires :

- Un jour pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté,
- Trois jours pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté,
- Quatre jours pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté ou plus.

D. Congés spéciaux de courte durée

Sur justificatif et sous certaines conditions d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans diminution de sa rémunération, à l'occasion des évènements ci-dessous.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les évènements.

- Sans condition d'ancienneté :
 - Mariage du salarié : 4 jours ouvrés,
 - Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés,
 - Congé paternité : 11 jours calendaires à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant,
 - Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré,
 - Décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés (1 jour ouvré supplémentaire non rémunéré en cas de déplacement de plus de 300 km),
 - Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés (1 jour ouvré supplémentaire non rémunéré en cas de déplacement de plus de 300 km),

- Décès d'un autre ascendant ou descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau parent : 1 jour ouvré (1 jour ouvré supplémentaire non rémunéré en cas de déplacement de plus de 300 km),
 - Décès d'un frère, une sœur, d'un beau-frère ou une belle sœur : 1 jour ouvré (1 jour ouvrable supplémentaire non rémunéré en cas de déplacement de plus de 300 km),
 - Entrée d'un enfant en 1^{ère} année de maternelle, cours préparatoires et sixième : 2 heures.
- Après un an d'ancienneté :
 - Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
 - Pacs du salarié : 1 jour ouvré
 - Déménagement du salarié : 1 jour non renouvelable avant 4 ans
 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé : en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans, et sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence indispensable d'un parent auprès de l'enfant, les salariés bénéficient :
 - De 5 jours d'absence rémunérés en cas de maladie
 - De 5 jours d'absence rémunérés supplémentaires en cas d'hospitalisation

Ces journées d'absence, consécutives ou cumulées, sont accordées par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) et ne peuvent être reportées et / ou cumulées d'une année sur l'autre. Elles sont décomptées en jours ouvrés.

Ces autorisations d'absence sont accordées au parent dont le conjoint ne peut pas être présent au domicile et au parent élevant seul son enfant.

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant âgé de moins de 12 ans, le salarié peut demander une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve de justifier cette situation exceptionnelle et de respecter le délai de prévenance minimal de 48h, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

VII. Les absences

A. Grève des transports

Les retards ou absences du personnel, en raison de grève des transports en commun, sur présentation d'un justificatif, pourront être récupérés par un temps de travail équivalent ou retirés en paie (absence autorisée non payée ou prise d'un congé payé, d'heures à compenser) au choix du salarié.

B. Maladie

1. Arrêt de travail

En cas de maladie, le salarié doit prévenir ou faire prévenir son responsable dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les 24 heures.

Un avis d'arrêt de travail établi par un médecin et indiquant la durée du repos accordé devra être adressé au service Ressources Humaines ainsi qu'à la Sécurité Sociale dans les 48 heures pour confirmer l'arrêt de travail.

2. Indemnisation des absences maladie

Après 6 mois d'ancienneté continue, en cas d'absence au travail pour cause de maladie justifiée par certificat médical et indemnisé par la sécurité sociale, le salarié se verra indemnisé de la façon suivante :

- Le salarié perçoit l'intégralité de son salaire mensuel net pendant deux mois ou 60 jours, consécutifs ou cumulés, au cours d'une même année civile.
- Si l'interruption de travail dure plus de deux mois consécutifs et s'il s'agit de la première absence pour maladie de l'année civile, le salarié perçoit l'intégralité de son salaire net mensuel pendant les deux premiers mois d'absence, puis 75% de ce même salaire pendant les deux mois suivants.

L'ancienneté du salarié est appréciée au premier jour d'arrêt de travail.

Pendant les périodes d'indemnisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont versées directement à l'entreprise.

En cas de non perception des indemnités journalières de la sécurité sociale par l'entreprise pour non envoi de l'avis d'arrêt de travail dans les délais à la Sécurité Sociale ou salarié non ayant droit au versement des IJSS, l'entreprise procédera au retrait du salaire maintenu durant l'absence maladie.

Les absences pour maladie affectent le calcul des droits à congés payés, après 60 jours d'arrêt, consécutifs ou non.

3. Contre-visite

En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre, ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur, autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie.

4. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences pour causes de maladie ou d'accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, sauf si elles se prolongent au-delà de six mois après les périodes d'indemnisation, ou si elles sont répétitives.

C. Accident de travail

Tout accident ou incident sur le lieu de travail ou sur le trajet domicile-travail aussi bénin soit-il, doit être immédiatement signalé au responsable et/ou au service du personnel et / ou à l'infirmière.

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

L'entreprise verse l'intégralité du salaire mensuel au salarié absent pour cause d'accident du travail, sous réserve de la reconnaissance de l'accident du travail par la Sécurité Sociale, dès le premier jour d'absence, sans conditions d'ancienneté et 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.

En cas d'accident du travail non reconnu par la Sécurité Sociale, l'absence du salarié sera traitée et indemnisée de la même manière qu'une absence pour maladie.

D. 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.

L'absence pour accident de trajet est indemnisée dans un premier temps au même titre que la maladie puis en accident du travail à partir du moment où la Sécurité Sociale indemnise l'absence résultant d'un accident de trajet en accident de travail.

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

E. Maternité

A partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes sont autorisées à une entrée retardée d' ¼ d'heure et à une sortie anticipée d'¼ d'heure, sans perte de salaire.

Ces deux ¼ d'heure par jour travaillé peuvent, d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, être groupés en ½ heure prise en une seule fois le matin ou le soir.

Après information préalable et sur justificatif, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour les examens prénataux obligatoires.

En cas de changement provisoire d'emploi demandé par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse, les salariées continuent à percevoir leur salaire normal.

Après un an de présence à la date de début du congé maternité, les salariées perçoivent pendant leur congé maternité l'intégralité de leur rémunération nette, déduction faites des prestations journalières réglées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Sauf hypothèse de faute grave, lourde ou de suppression de poste, il ne peut être procédé au licenciement d'une salariée en état de grossesse constaté par certificat médical, ni pendant les quatre semaines suivant la fin de l'arrêt maternité.

F. La prévoyance

La Fnac a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques de maladie, maternité, invalidité et décès, obligatoire pour l'ensemble des salariés.

En conséquence il est mensuellement prélevé sur les paies des salariés la retenue correspondant à la quote part salariale des cotisations du régime de prévoyance.

VIII. La rupture du contrat de travail

A. La démission

La démission d'un salarié doit être écrite. Cet écrit peut-être remis en main propre par le salarié avec mention de la date de réception et de la signature portées par l'employeur, ou adressé à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

A l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis (à compter de la date de réception ou de la remise en main propre de la lettre de démission) est de :

- 1 mois pour les employés,
- 2 mois pour les agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres.

B. Le licenciement

1. Préavis

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée, et sauf pour motifs de faute grave ou lourde, la durée du préavis, qui court à compter de la date de la notification du licenciement, est de :

- 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et pour les agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres.

2. Indemnités de licenciement

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

- Après un an d'ancienneté : 1/5ème de mois par année de présence à compter de la date d'embauche,
- Après 5 ans d'ancienneté : il est ajouté au chiffre précédent 1/5ème de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

La rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si le calcul est plus favorable au salarié.

3. Heures de recherches d'emploi

Pendant la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi.

Ces heures, fixées d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes dans la limite de 64 heures.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Pour les salariés à temps partiel, les dispositions ci-dessus s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

C. La retraite

1. Procédure

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein s'ils justifient de la durée de cotisation nécessaire, à taux réduit dans le cas contraire.

Ils doivent prévenir l'employeur par écrit deux mois avant la date de départ de l'entreprise.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 70 ans qui remplit les conditions d'ouverture à une pension de vieillesse à taux plein, sous réserve de l'en aviser dans les six mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

2. Indemnités de fin de carrière

Lors de son départ à la retraite ou de sa mise à la retraite par l'employeur, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

3. Retraite complémentaire

L'entreprise adhère à un régime de retraite de complémentaire obligatoire pour tous les salariés.

4. Retraite supplémentaire cadre

L'entreprise adhère à un régime de retraite supplémentaire obligatoire pour tous les salariés cadres à compter de 3 mois d'ancienneté en statut cadre.