

**ACCORD RELATIF AUX MESURES MISES EN ŒUVRE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ FDPS RESULTANT DE LA
CRISE SANITAIRE LIÉE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société **FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES (FDPS)**, dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux Lavois, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au RCS de Créteil sous le numéro 775 661 390, représentée par Marie-Bénédicte MONTAIGNE, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Siège et filiales du Groupe Fnac Darty.

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives :

- CFTD représentée par Benoit DUVAL
- CFTC représentée par Dris FERDI
- CFE-CGC représentée par Stéphanie BACOT
- CGT représentée par David DEMONET
- UNSA représentée par Hélène LAPEYRE

D'autre part.

Ci-après dénommées « les parties »

SB HL SF MA

PREAMBULE

Face à la crise sanitaire sans précédent que connaît actuellement la France dans le cadre de l'épidémie de Covid 19, le Groupe Fnac Darty a dû adapter son activité et prendre des mesures exceptionnelles pour assurer la protection de ses salariés.

Suite à l'arrêté de fermeture des magasins non essentiels, le Groupe a fermé l'intégralité de ses magasins en date du 15 mars dernier et ce jusqu'à minima la fin de la période de confinement actuellement annoncée, soit le 11 mai prochain. Dans ce cadre, près de 80% des salariés du Groupe ont été mis en activité partielle. Le Groupe Fnac Darty s'est retrouvé en quelques jours dans un contexte d'activité de « pure-player » (100% e-commerce).

Les activités en lien avec les métiers de l'Opération (livraison, interventions à domicile, relation client à distance et logistique) se sont poursuivies. S'agissant de ces activités, le Groupe a mis en place des mesures de protection renforcée en faveur des salariés continuant à travailler sur certains sites (dits essentiels à la poursuite de l'activité) ou se déplaçant au domicile de nos clients.

S'agissant des autres activités, dans le cadre des actions de prévention et du respect des préconisations des pouvoirs publics, le Groupe s'est conformé au principe de confinement via le recours massif au télétravail.

Le Comité social et économique de FDPS a été informé et consulté sur les mesures envisagées dans le contexte économique et social lié au Covid-19, et notamment de la mise en place du dispositif d'activité partielle au sein des activités concernées.

Malgré les efforts de chacun et les mesures mises en place par les entreprises composant le sous-groupe Fnac pour assurer la poursuite et le soutien de l'activité notamment par le développement des ventes par internet, la situation de crise sanitaire a de lourdes conséquences sur les ventes. En effet, une perte de chiffre d'affaires d'environ 70 à 80% a été constatée depuis la fermeture des magasins.

Dans ce contexte, afin de limiter autant que possible les conséquences de la crise sanitaire sur la situation économique et financière des entités juridiques composant le sous-Groupe Fnac, les parties entendent permettre à ces dernières de disposer de dispositifs plus flexibles afin d'accompagner la reprise de l'activité au cours des prochains mois.

En effet, la situation de pandémie, à supposer qu'elle prenne fin, laissera en tout état de cause subsister des changements profonds dans les modes de consommation, dus tant à l'échelonnement des mesures de déconfinement, au maintien des gestes barrières et des mesures de distanciation sociale après le déconfinement, qu'à la persistance probable de comportements préventifs qui pourraient avoir un impact significatif sur la fréquentation des magasins.

C'est dans ce contexte de crise sanitaire actuelle, que la Direction a engagé le 15 avril dernier, des négociations avec les partenaires sociaux, visant à anticiper les modalités de reprise de l'activité post confinement au sein des différentes entités. Ces négociations initialement ouvertes au niveau du Groupe Fnac Darty ont finalement été menées à la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales, en sous-groupes Fnac et ses filiales d'une part et Darty d'autre part.

A l'issue du dernier tour de table, aucune organisation syndicale représentative au sein du périmètre intra Fnac ne s'est positionnée en faveur de la signature du projet d'accord proposé.

HL SF SB
AAA

Cependant, les Organisations syndicales Fnac Darty Participations et Services ont depuis sollicitées la Direction (à l'exception de la CGT). Il a été alors proposé de mettre en place les dernières propositions faites par la Direction au cours des négociations infra Groupe concernant la société FDPS.

Ainsi, la Société FDPS doit pouvoir disposer de ses ressources de façon flexible et adaptable, afin de les utiliser de la façon la plus adéquate au regard de l'évolution de la fréquentation et du chiffre d'affaires, en fonction de sa saisonnalité, tout en préservant un temps de congés d'été pour chacun.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les mesures exceptionnelles mises en place au sein de la Société FDPS afin d'accompagner la reprise de son activité, à l'issue de la période de confinement, tout en garantissant la préservation des droits des salariés et la protection de leur santé.

Le présent accord s'applique au sein de la Société FDPS.

ARTICLE 2 : REMUNERATION DES SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

Compte tenu des mesures de confinement imposées par le gouvernement et de la fermeture de l'ensemble des magasins du Groupe, une partie importante des salariés de la société FDPS a été mise en activité partielle.

Article 2-1 – Salariés en activité partielle du 15 mars au 30 mars 2020

Le Groupe Fnac Darty a maintenu les éléments de rémunération habituels de l'ensemble des salariés placés en tout ou partie en activité partielle durant cette période. Ainsi le salaire du mois de mars a été maintenu et payé de la manière suivante :

- pour sa partie fixe, incluant la prime d'ancienneté, à 100% pour ceux qui y sont éligibles,
- la rémunération variable mensuelle correspondant au mois de février pour les salariés du sous-groupe Fnac y compris FDPS, conformément aux pratiques et modalités existantes au sein de chacune des entités concernées.

Cette décision de maintien de rémunération a été accueillie favorablement par les Organisations syndicales.

Article 2-2 – Salariés en activité partielle du 1^{er} avril au 11 mai 2020

→ Rémunération

S'agissant du mois d'avril et jusqu'au 11 mai 2020, date prévisible de déconfinement, la Direction et les Organisations Syndicales ont convenu que les salariés en situation d'activité partielle percevrait une rémunération brute leur assurant le maintien d'une rémunération mensuelle nette à hauteur de 100% de leur rémunération nette habituelle versée mensuellement.

Le maintien de la rémunération mensuelle nette à hauteur de 100% de la rémunération nette habituelle versée sera assuré par un complément à l'indemnité d'activité partielle.

HL 85 JF AB

→ Jours de congés et autres jours de repos

Pendant toute cette période, il est rappelé que les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Ces règles ne visent pas les salariés qui ne seraient pas restés à la disposition de l'employeur et qui ne justifieraient pas valablement de leur absence, ainsi que les salariés dont le contrat de travail était suspendu avant cette période et qui bénéficieraient ou non d'un régime particulier d'indemnisation.

ARTICLE 3 : CONGES PAYES ANNUELS ET AUTRES JOURS DE REPOS

Il est convenu que les droits aux jours de fractionnement, pour les collaborateurs dont les congés validés ont été annulés sur mars et avril 2020 à l'initiative de la Direction, seront maintenus.

Article 3-1- Report de la période de prise des reliquats de congés payés

- **Pour les salariés ayant 12 jours ou moins de reliquat de congés payés**

Pour les salariés ayant 12 jours ou moins de reliquat de congés payés, la période de prise de congés fixée en principe au 31 mai 2020, est reportée, à titre exceptionnel au 30 juin 2020.

Dans la période du 11 mai 2020 au 30 juin 2020, les salariés devront donc poser jusqu'à 12 jours de reliquat de congés payés en concertation avec leur manager et dans la limite des droits restants.

- **Pour les salariés ayant plus de 12 jours de reliquat de congés payés**

Pour les salariés qui ont plus de 12 jours de reliquat de congés payés, la période de prise de congés fixée en principe au 31 mai 2020, est reportée, à titre exceptionnel au 31 août 2020.

Dans la période du 11 mai 2020 au 30 juin 2020, les salariés devront poser à minima 12 jours de reliquat de congés payés en concertation avec leur manager. Les reliquats de congés payés restants pourront eux être posés jusqu'au 31 août 2020. Les dates devront être fixées en concertation avec le manager.

Les reliquats de jours de congés payés non pris au 1^{er} septembre 2020 seront perdus.

Une attention particulière sera portée à la planification des ces jours pour ceux ayant été en télétravail.

Il est toutefois précisé que ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés dont l'absence est due à un arrêt maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, à un congé parental, ni aux salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption. Ainsi, ces salariés bénéficieront d'un report dans les conditions habituelles.

Dans ce cadre, il sera par ailleurs, tenu compte de la situation particulière des conjoints ou aux partenaires liés par un PACS travaillant au sein d'une même entité juridique, et pour lesquels un congé simultané sera accordé, en cas de demande faite par les salariés concernés.

HL SF SB MA

Article 3-3- Jours de congés payés du 1^{er} juillet au 31 août 2020

Il sera demandé aux salariés de prendre, en concertation avec le manager, 3 semaines de congés payés durant la période allant du 1^{er} juillet au 31 août 2020, dans la limite des congés acquis.

Article 3-4- Planification des Jours de Réduction du Temps de Travail / jours de repos

Par dérogation aux dispositions conventionnelles existantes chaque Responsable hiérarchique se réserve le droit de planifier les reliquats de jours de repos acquis au titre de la période 2019-2020 (jours de réduction du temps de travail (RTT ou jours de repos conventionnels) ou jours de repos de salariés au forfait jours).

En principe les reliquats de jours de repos acquis au titre de la période 2019-2020 doivent être pris avant le 31 août 2020.

A titre exceptionnel ces jours pourront être posés de façon unilatérale, par le manager, dans la limite de 7 jours continus ou discontinus, du 11 mai au 30 septembre 2020. Les salariés seront informés de la pose de ces jours avec un délai de prévenance de 5 jours calendaires minimum.

ARTICLE 4 : VERSEMENT D'UNE INDEMNITE FORFAITAIRE POUR LES SALARIES EN TELETRAVAIL

En application des mesures gouvernementales et pour limiter la propagation du virus, la Société FDPS a limité l'accès aux sites aux seuls salariés dont les fonctions ne pouvaient pas être exercées à distance. Le recours au télétravail a été donc rendu obligatoire temporairement par ces circonstances sanitaires extérieures et exceptionnelles qui se sont imposées à l'entreprise.

A titre exceptionnel et afin d'indemniser les salariés dont le télétravail a été imposé en raison des mesures gouvernementales, les frais engagés par le salarié pour exercer son activité ainsi que ceux liés à l'occupation des locaux, seront remboursés sur une base forfaitaire journalière d'1,50 € net par jour télétravaillé avec effet rétroactif depuis le 16 mars 2020.

Ces mesures se poursuivront tant que l'accès aux locaux sera limité par la Direction en raison de la lutte contre la propagation du Covid-19 et ne pourront, en tout état de cause, s'étendre au-delà de l'application du présent accord.

ARTICLE 5 : PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, le Groupe donne la priorité à la santé et à la sécurité de ses salariés. A cette fin, le Groupe a déployé un ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées, afin d'éviter la contamination de salariés en situation d'activité professionnelle et plus généralement de lutter contre la propagation du Covid 19.

Ces mesures sont un préalable indispensable et nécessaire à la protection des salariés mais aussi de nos clients dans le cadre de la reprise des activités sur site qui auraient été suspendues, et demeureront en vigueur y compris lors de la phase de redémarrage des activités et pourront dans ce cadre être complétées.

Elles seront préalablement soumises à la consultation préalable du CSE de FDPS et communiquées à l'ensemble des salariés.

HL 



ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 6-1- Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 30 septembre 2020 sans autre formalité.

Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Pendant la durée de l'accord, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords existants portant sur le même sujet, les autres clauses restent en vigueur.

Article 6-2- Commission de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, la Direction et les Partenaires sociaux conviennent de mettre en place une Commission de suivi, pour faire le bilan de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de :

- 2 membres par organisation syndicale signataire
- 2 membres de la Direction

Cette commission se réunira 2 fois à l'initiative de la Direction, suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de faire un suivi (en juillet 2020) et un bilan (en octobre 2020) de la mise en œuvre de l'accord. Les questions liées notamment à sa mise en place pouvant être évoquées et partagées au cours de cette réunion. Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines pourra être saisie d'éventuelles difficultés dans l'application de l'accord qu'elle transmettra pour information à la Commission de suivi.

Article 6-3- Révision de l'accord

A la demande de la Direction, une négociation de révision du présent accord pourra être systématiquement engagée et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, sont habilitées également à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

HL CB
JF MB

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires, ou à l'issue du cycle électoral, les organisations syndicales représentatives non signataires ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à la société et aux salariés liés par l'accord, à la date qui en aura été expressément convenue, ou à défaut le jour suivant son dépôt.

Article 6-4- Formalités de dépôt et de publicité

Le présent Accord est notifié par la Direction, avec accusé de réception, à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives, signataires ou non.

Sous réserve d'une signature majoritaire des Organisations Syndicales, conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera adressé par l'Entreprise :

- Sur la plateforme de télé-procédure dénommée « Télé-Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- Et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Enfin, le présent Accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le Personnel, ainsi que sur l'Intranet.

HL SB
JF WBT

A Ivry-sur-Seine, le 4 mai 2020

Pour la Société FDPS

Madame Marie-Bénédicte MONTAIGNE
Directrice des Ressources Humaines Siège




Pour les Organisations syndicales Représentatives

Pour la **CFDT** : Benoit DUVAL

Pour la **CFE-CGC** : Stéphanie BACOT

Pour la **CFTC** : Dris FERDI



Pour la **CST** : David DEMONET

Pour l'**UNSA** : Héliène LAPEYRE

