

Accord relatif au travail dominical et au travail en soirée

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société Fnac S.A., dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavoires, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 775 661 390, représentée par **Monsieur Alexandre BOMPARD**, en sa qualité de Président – Directeur Général, et les sociétés françaises dont la société Fnac S.A. détient directement ou indirectement plus de 50 pour cent du capital qui figurent, au jour de la conclusion du présent accord, sur la liste visée à l'Annexe 1 « Périmètre »,

Dénommées ci-après « la FNAC »,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la FNAC :

- Le syndicat CFDT, représenté par Hervé GOMIS, dûment mandaté ;
- Le syndicat CFE-CGC, représentée par Laurence GNONLONFOUN, dûment mandatée ;
- Le syndicat CFTC, représenté par Bruno MARC, dûment mandaté ;
- Le syndicat CGT, représentée par Boris LACHARME, dûment mandaté ;
- Le syndicat SUD FNAC, représenté par Olivier GASNIER, dûment mandaté ;

D'autre part,

Ci-après dénommées « les parties ».

AB

BM
ll

G H

Sommaire :

PREAMBULE.....	4
CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD :	5
CHAPITRE I - TRAVAIL DU DIMANCHE :	6
ARTICLE 1- VOLONTARIAT	7
Article 1.1 : Recueil du volontariat	7
Article 1.2 : Feuille d'expression du volontariat	8
Article 1.3 : Cas des nouveaux embauchés et des mutations en cours de période	9
Article 1.4: Charte de Volontariat	9
ARTICLE 2- ORGANISATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET COMMUNICATION DU CALENDRIER DES DIMANCHES	
TRAVAILLES	9
Article 2.1 : Règle d'attribution des dimanches	9
Article 2.2 : Repos hebdomadaire de remplacement en cas de travail dominical régulier	10
Article 2.3 : Salariés à temps partiel	10
Article 2.4 : Planification	10
ARTICLE 3: MESURES PERMETTANT AU SALARIE VOLONTAIRE AU TRAVAIL DU DIMANCHE DE CONCILIER SA VIE	
PERSONNELLE AVEC SA VIE PROFESSIONNELLE	11
Article 3.1 : Possibilité de rétractation en cours de période	11
Article 3.2 : Droit à l'indisponibilité ponctuelle	11
Article 3.3 : Prise des congés payés et travail du dimanche	11
Article 3.4 : Entretien annuel pour l'encadrement	12
ARTICLE 4 – CONTREPARTIES SALARIALES AU TRAVAIL DU DIMANCHE	12
Article 4.1 : Etablissement ou Société ayant recours au travail dominical exceptionnel	12
Article 4.2 : Etablissement ou Société ayant recours au travail dominical régulier	13
ARTICLE 5 – CONTREPARTIES POUR COMPENSER LES CHARGES INDUITES PAR LA GARDE D'ENFANT	14
Article 5.1 : Cas général	14
Article 5.2 : Cas particuliers	15
ARTICLE 6- ENGAGEMENT EN TERMES D'EMPLOI	15
Article 6.1 : Création d'emplois	15
Article 6.2 : Nature des créations de poste	16
ARTICLE 7- ADAPTATION DES TRANCHES HORAIRES ET DES DIMANCHES	17
CHAPITRE II - TRAVAIL EN SOIREE :	18
ARTICLE 8- VOLONTARIAT	18
Article 8.1 : Recueil du volontariat	18
Article 8.2 : Feuille d'expression du volontariat	19
Article 8.3 : Cas des nouveaux embauchés et des mutations en cours de période	20
Article 8.4 : Charte de Volontariat	20
ARTICLE 9- MESURES PERMETTANT AU SALARIE VOLONTAIRE AU TRAVAIL EN SOIREE DE CONCILIER SA VIE	
PERSONNELLE AVEC SA VIE PROFESSIONNELLE : POSSIBILITE DE RETRACTION EN COURS DE PERIODE	20
ARTICLE 10- REPOS QUOTIDIEN	21
Article 10.1 : Augmentation du repos quotidien	21
Article 10.2 : Garantie du respect du repos quotidien par la fermeture des établissements à minuit	21
ARTICLE 11- CONTREPARTIES SALARIALES DU TRAVAIL EN SOIREE	21
ARTICLE 12- CONTREPARTIES EN REPOS DU TRAVAIL EN SOIREE	21
Article 12.1 : Pour les employés, agents de maîtrise et cadres	21
Article 12.2 : Pour les cadres soumis au forfait jour	22
ARTICLE 13- LES MESURES DE COMPENSATION DES CHARGES DE GARDE D'ENFANTS	22
Article 13.1 : Cas général	22
Article 13.2 : Cas particuliers	22
ARTICLE 14 - MISE A DISPOSITION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR POUR	
PERMETTRE AUX SALARIES DE REGAGNER SON LIEU DE RESIDENCE.	23
Article 14.1 : Prise en charge du titre de transport en commun	23
Article 14.2 : Prise en charge des frais de taxi des salariés pour rentrer à leur domicile	23
Article 14.3: Prise en charge des frais de parking et des tickets de stationnement	23
CHAPITRE III – ENGAGEMENTS EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL :	24

AB

SM

le

G H 2

ARTICLE 15- SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE	24
Article 15.1: Salariés travaillant régulièrement le dimanche et/ou en soirée	24
Article 15.2: Salariés travaillant régulièrement ou exceptionnellement le dimanche et/ ou en soirée	24
ARTICLE 16- MATERNITE	24
CHAPITRE IV – COMMISSION DE SUIVI :	25
ARTICLE 17 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	25
ARTICLE 18 – ROLE DES COMITES D'ETABLISSEMENT ET DES CHSCT	26
CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES :	28
ARTICLE 19 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION	28
ARTICLE 20 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA PREMIERE ANNEE D'APPLICATION DE L'ACCORD	28
Article 20.1: Dispositions spécifiques aux établissements/sociétés nouvellement concernés par le travail régulier du dimanche	28
Article 20.2: Dispositions spécifiques aux établissements/sociétés déjà ouverts régulièrement le dimanche	29
Article 20.3: Dispositions communes à tous les établissements/sociétés concernés par le travail du dimanche et/ou en soirée	29
ARTICLE 21 –NOUVEL ETABLISSEMENT/ SOCIETE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	29
ARTICLE 22 - DEPOT ET PUBLICITE	29

EH AB
BM
ll

Préambule :

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron, permet « aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services » d'employer des salariés le dimanche, dès lors qu'ils sont situés dans une zone commerciale, une zone touristique, une zone touristique internationale ou une gare de forte affluence, au sens des articles L.3132-24 et suivants du code du travail.

La loi Macron permet également de mettre en place le travail entre 21 heures et 24 heures, appelé travail de soirée, dans les établissements et sociétés situés dans une zone touristique internationale.

Dans les deux cas, la voie de la négociation a été privilégiée par le législateur qui a confié le soin aux partenaires sociaux de définir dans le cadre d'un accord collectif les contreparties et les garanties pour les salariés amenés à travailler le dimanche et/ou en soirée.

Le présent accord a donc pour objet, conformément aux dispositions légales de fixer les garanties et contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche et/ou en soirée en application des articles L.3132-24 et L.3122-4 du Code du travail.

Dans un souci d'équité, les Parties ont décidé d'étendre le bénéfice des contreparties prévues par l'accord à l'ensemble des salariés des sociétés et établissements Fnac amenés à travailler le dimanche et/ou en soirée.

La possibilité d'ouvrir ses établissements/sociétés le dimanche et/ou en soirée constitue pour la FNAC une opportunité de préserver sa compétitivité et ses parts de marché dans un secteur ultra-concurrentiel et de développer son chiffre d'affaire dans un contexte économique dégradé.

Les Organisations Syndicales représentatives ont réaffirmé leur opposition à la généralisation et à la banalisation du travail du dimanche et du travail en soirée. Néanmoins, dans l'intérêt collectif et individuel des salariés travaillant dans des sociétés ou établissement concernés par ces situations de travail, les Organisations Syndicales représentatives signataires ont souhaité apporter à ces salariés des garanties collectives sur le volontariat, les modalités d'organisation du travail, les contreparties salariales, la conciliation des temps de vie.

Les Parties ont été soucieuses d'élaborer des contreparties salariales et des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail du dimanche et en soirée qui prennent en compte la diversité des situations tant des sociétés et établissements que des salariés.

Au cours des débats, elles ont insisté sur leur volonté de préserver la vie sociale et familiale des salariés et ont convenu d'instaurer des dispositions qui ne se limitent pas à définir des

AR

3m

ll

C H

compensations salariales mais intègrent la question du travail du dimanche et du travail en soirée dans une réflexion sociale plus large.

Les parties ont également marqué leur attachement au principe du volontariat qui implique que seuls les salariés ayant manifesté par écrit de manière non équivoque leur volonté de travailler le dimanche et/ou en soirée puissent être amenés à travailler le dimanche et/ou en soirée.

Fort de ces convictions et conscient du caractère dérogatoire du travail dominical et du travail en soirée, la FNAC et ses partenaires sociaux sont convenus, au terme de plusieurs réunions de négociation, des dispositions qui suivent :

Champs d'application de l'accord :

1.1 Périmètre de l'accord

Le présent accord concerne la société Fnac S.A., ainsi que l'ensemble de ses filiales françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50 pour cent par cette dernière à la date de la signature du présent accord et tel que figurant en Annexe 1.

1.2 Admission ou sortie d'une société dans le champ d'application de l'accord

Admission - Toute société dont le capital viendrait à être détenu directement ou indirectement à plus de 50 pour cent par la société Fnac S.A., sera admise de plein droit dans le périmètre du présent accord.

Sortie – Si une société venait à sortir du périmètre de l'accord tel que défini ci-dessus, il serait fait application des dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail.

1.3 Salariés concernés

L'accord s'applique en France à l'ensemble des salarié(e)s des sociétés et établissements Fnac amené(e)s à travailler le dimanche et aux salarié(e)s amené(e)s à travailler en soirée, notion définie selon l'article L.3122-4 du code du travail.

Il est précisé que les salarié(e)s amené(e)s à travailler le dimanche dans le cadre de l'astreinte et des interventions planifiées bénéficient des dispositifs spécifiques en vigueur au sein de leurs sociétés respectives et sont donc exclus du champ d'application du présent accord.

AB

GH

Sm
lb

Chapitre I - Travail du dimanche :

Ce chapitre s'applique à tous les salariés des établissements appartenant à des sociétés visées par le périmètre du présent accord amenés à travailler le dimanche.

A ce titre il convient de distinguer selon que l'établissement ou la société a recours au travail dominical de façon exceptionnelle ou régulière.

- Sont considérés comme établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical de manière exceptionnelle, ceux qui sont ouverts moins de 12 dimanches par an ou 12 dimanches par an.
- A contrario, sont considérés comme établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical de manière régulière les établissements ou sociétés ouverts plus de 12 dimanches par an.

Le comité d'établissement ou le comité d'entreprise en cas d'établissement unique sera informé et consulté, une fois par an, avant le 31 décembre de l'année précédente, sur le nombre d'ouverture prévisionnelle, les dates d'ouverture prévisionnelles, les majorations applicables et les amplitudes d'ouverture au niveau de l'établissement concerné. Les dates fixées ainsi que les contreparties qui seront appliquées sur ces dates sont également portées à la connaissance des salariés par affichage permanent.

Par exception, dans les établissements/entreprises pour lesquels la dérogation au repos dominical est conditionnée à l'obtention d'une autorisation préfectorale, l'information/consultation des instances pourra intervenir au cours de l'année concernée par la demande d'autorisation mais sera nécessairement préalable à la demande adressée au Préfet.

Avant chaque phase de recueil de volontariat, le comité d'établissement ou d'entreprise sera informé sur les dates prévisionnelles d'ouverture du dimanche.

Par ailleurs, pour les dates des ouvertures subordonnées à l'obtention d'une autorisation administrative (Maire ou Préfet) pouvant être communiquées au-delà de la période de recueil du volontariat précisé à l'article 1.1 du présent accord, une information complémentaire des comités établissements/entreprises sera alors réalisée dans les meilleurs délais. Les souhaits émis lors du recueil du volontariat sur la période seront adaptés pour assurer l'égalité d'attribution telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

Enfin, afin de pouvoir adapter les ouvertures à l'évolution de l'activité, l'employeur pourra décider d'une modification du nombre des dimanches d'ouverture après information du comité d'entreprise ou d'établissement. Cette évolution prendra effet avant la période de recueil de volontariat suivante.

Le présent accord laisse toute liberté aux sociétés visées par le présent accord pour décider de l'opportunité de l'ouverture de ses établissements soit tous les dimanches, soit certains dimanches.

AB
GH
BM
ll

Article 1- VOLONTARIAT

Les parties réaffirment que seuls les salariés volontaires pourront être amenés à travailler le dimanche.

Les parties précisent que le refus total ou partiel de travailler le dimanche ne peut être pris en considération pour refuser l'embauche d'un candidat ou empêcher la promotion d'un salarié, sa mutation ou l'octroi de congés.

En cas de refus total ou partiel de se porter volontaire pour travailler le dimanche, le salarié ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, son refus ne pouvant en outre constituer ni une faute, ni un motif de sanction ou de licenciement.

Le présent accord n'a pas vocation à créer au profit des salariés un droit opposable au travail le dimanche dans les sociétés telles que visées à l'Annexe 1 du présent accord.

Article 1.1 : Recueil du volontariat

■ Principe

Trois fois par an, il est procédé au recueil du volontariat au travail le dimanche auprès de chaque salarié, quel que soit le nombre de dimanches travaillés sur l'année.

Le recueil du volontariat est effectué tel que précisé ci-dessous.

La périodicité retenue correspondra aux périodes suivantes :

- P1: **de la semaine 03 à la semaine 24 incluse** (avec recueil du volontariat du 1er au 10 novembre).
- P2 : **de la semaine 25 à la semaine 46 incluse** (avec recueil du volontariat du 20 au 30 avril).
- P3 : **de la semaine 47 à la semaine 02 incluse** (avec recueil du volontariat du 20 au 30 septembre).

■ Exception

Dans les établissements pour lesquels la dérogation au repos dominical est conditionnée à l'obtention de l'autorisation préfectorale visée à l'article L3132-20 du code travail, le recueil du volontariat sera organisé deux fois par an afin de permettre à la Direction de joindre à sa demande de dérogation les feuilles de volontariat.

Le recueil du volontariat est effectué tel que précisé ci-dessous.

La périodicité retenue correspondra aux 2 périodes suivantes :

- 1^{er} période: du **1^{er} janvier au 31 juillet** (avec recueil du volontariat du 10 au 20 novembre).
- 2^{ème} période : du **1^{er} août au 31 décembre** (avec recueil du volontariat du 1^{er} au 30 juin).

G H AB 13m
lb

▪ Dispositions communes

Il est précisé que si sur une des périodes visées ci-dessus, un établissement ne projette d'ouvrir aucun dimanche, il ne sera pas procédé au recueil du volontariat pour la période concernée.

Le recueil du volontariat pourra être anticipé pour les salariés en congés pendant la totalité de la période du recueil de volontariat.

Article 1.2 : Feuille d'expression du volontariat

A l'occasion du recueil du volontariat au travail dominical sur les périodes définies ci-dessus, il est remis à chaque salarié une feuille de volontariat à choix multiples. Le cas échéant, le recueil du volontariat pourra être informatisé.

Les feuilles de volontariat pour les établissements/ sociétés amenés à travailler exceptionnellement ou régulièrement le dimanche sont annexées au présent accord (**Annexes 2 et 3**).

- a. La feuille de volontariat pour les établissements ou sociétés ayant recours au travail du dimanche dit exceptionnel proposera à chaque salarié, quel que soit son statut les alternatives suivantes :

- N'est pas volontaire pour travailler le dimanche
- Est volontaire pour travailler le dimanche (dates à préciser par le salarié)

Cette feuille de volontariat indique le calendrier des dimanches ouverts et permet au salarié d'indiquer la date du jour du repos compensateur souhaité.

- b. La feuille de volontariat pour les établissements ou sociétés ayant recours au travail du dimanche dit régulier proposera à chaque salarié, quel que soit son statut les alternatives suivantes :

- N'est pas volontaire pour travailler le dimanche
- Est volontaire pour travailler tous les dimanches ouverts
- Est volontaire pour travailler un dimanche sur deux (*semaines paires ou impaires*) ou au moins 50% des dimanches de la période (positionnés librement par le salarié sur la période)
- Est volontaire pour travailler occasionnellement le dimanche (dates à préciser par le salarié, dans la limite de 40% des dimanches de la période considérée)

Cette feuille de volontariat stipule la mention permettant au salarié d'exprimer sa préférence quant au jour de repos hebdomadaire de remplacement défini à l'article 2.2 du présent accord.

En cas d'absence d'un salarié planifié pour travailler le dimanche (quel que soit le motif de l'absence) et si l'activité du service nécessite son remplacement, il sera fait appel aux salariés qui s'étaient déclarés volontaires pour travailler le dimanche donné dans le cadre du recueil du volontariat et dont la demande n'avait pu être satisfaite.

GH AB Co SM

Article 1.3 : Cas des nouveaux embauchés et des mutations en cours de période

Il est remis à chaque salarié au moment de son embauche ou de son affectation sur un établissement ouvert le dimanche la feuille de volontariat au travail dominical.

Si l'embauche ou la mutation ont lieu au cours d'une période telle que définie à l'article 1.1 (P1, P2 ou P3) et après la période de recueil du volontariat, le volontariat exprimé par le salarié sera pris en compte au regard des besoins du service.

Ainsi si l'activité du service nécessite le recours immédiat au travail du dimanche du nouvel embauché, son souhait sera alors pris en compte pour compléter l'organisation existante sur la période en cours.

Article 1.4: Charte de Volontariat

Afin de garantir une mise en œuvre exemplaire des dispositions sur le volontariat précisées ci-dessus (article 1.1 à 1.4), l'engagement total et l'adhésion des acteurs de l'entreprise qui, à tous les niveaux, seront responsables de l'application de l'accord sont indispensables et sont formalisés par une Charte d'engagement au respect du volontariat annexée au présent accord (**Annexe 6**).

Cette Charte sera remise et signée par chaque responsable exerçant ses fonctions au sein d'un établissement ou d'une société Fnac ayant recours au travail du dimanche régulièrement ou exceptionnellement.

Article 2- ORGANISATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET COMMUNICATION DU CALENDRIER DES DIMANCHES TRAVAILLES

Article 2.1 : Règle d'attribution des dimanches

A l'issue de la période de recueil du volontariat et en prenant en compte notamment les nécessités de service, le responsable de département ou de service veillera à répartir équitablement les dimanches ouverts entre les salariés ayant exprimé la même option de volontariat. Pour ce faire, les dimanches ouverts seront répartis arithmétiquement entre les salariés d'un même département/rayon, sans critères d'ordre particuliers.

Dans les sociétés/établissements ayant recours régulièrement au travail du dimanche, il sera tenu compte des dimanches payés 300% attribués aux salariés en P1 et P2 au moment de la répartition arithmétique des dimanches positionnés en P3 entre les salariés volontaires. Ainsi, les parties souhaitent garantir, au global, sur les trois périodes considérées, un accès le plus équitable possible aux dimanches les mieux rémunérés pour les salariés volontaires.

Une matrice permettant la saisie des besoins sur chaque dimanche ainsi que des choix opérés par les volontaires, sera mise à la disposition de l'encadrement des magasins. Une fois la saisie des informations terminée, la matrice donnera au responsable la répartition équitable, entre tous les salariés du même service/département/rayon, des dimanches sur la période considérée. Cette matrice sera présentée aux comités d'entreprise ou d'établissement avant le premier dimanche travaillé au titre du présent accord.

SM
CC
GH ASB

Article 2.2 : Repos hebdomadaire de remplacement en cas de travail dominical régulier

Dans le cadre du travail dominical régulier, le nombre de jours travaillés dans une semaine civile est de 5 jours maximum.

Dans les établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical régulier, les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficient d'un jour de repos dominical de remplacement sur un autre jour de la semaine afin qu'ils puissent bénéficier effectivement, au cours de la semaine durant laquelle le dimanche est travaillé, de 2 jours de repos.

Il est précisé que :

- Ces 2 jours de repos pourront être accolés, dans les conditions prévues par les accords en vigueur dans certaines sociétés visées au périmètre du présent accord.
- Le jour de repos de remplacement sera fixé, autant que faire se peut, selon le choix exprimé par le salarié sur sa feuille de volontariat et, dans tous les cas, dans le respect des accords d'entreprise éventuellement en vigueur consacrant un droit pour le salarié à 2 jours de repos accolés.

Pour les salariés amenés à travailler tous les dimanches ouverts, ce jour sera fixé sur proposition du salarié après validation du responsable en fonction des besoins du service pour chaque période (P1, P2 ou P3).

Les heures effectuées par les salariés dans le cadre des dimanches sont incluses dans la durée hebdomadaire de travail habituel de chaque salarié.

Article 2.3 : Salariés à temps partiel

Il est convenu qu'un salarié à temps partiel ne pourra pas venir travailler le dimanche pour une durée journalière inférieure à 5 heures.

Pour les salariés à temps partiel volontaires au travail dominical, un avenant à leur contrat de travail sera établi à chaque changement d'option quant à la répartition hebdomadaire de leur durée du travail.

Article 2.4 : Planification

a. Communication du calendrier des dimanches travaillés

Les calendriers des dimanches travaillés établis par les responsables pour la période suivante seront communiqués par écrit et par voie d'affichage aux salariés au plus tard 3 semaines après la fin de la période de recueil.

b. Planification des cadres soumis au forfait jour

Afin de limiter l'amplitude journalière de travail le dimanche, les permanences des cadres autonomes seront scindées en 2 demi-journées (un cadre assurant l'ouverture, l'autre la fermeture), lorsque l'amplitude d'ouverture du magasin aux clients est supérieure à 8h.

G H

h m
AB
10

Article 3: MESURES PERMETTANT AU SALARIE VOLONTAIRE AU TRAVAIL DU DIMANCHE DE CONCILIER SA VIE PERSONNELLE AVEC SA VIE PROFESSIONNELLE

Article 3.1 : Possibilité de rétractation en cours de période

a. Rétractation sous délai d'un mois

Le salarié travaillant le dimanche dispose d'un droit de rétractation lui permettant de revenir sur sa décision de travailler le dimanche, à condition d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'1 mois.

b. Rétractation sans délai

En cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation personnelle ou familiale du salarié, cette renonciation prendra effet dans les meilleurs délais.

Les cas suivants peuvent justifier la rétractation du salarié au titre de circonstances exceptionnelles:

- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle et unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- L'invalidité du salarié,
- Handicap du salarié, des enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité,
- L'arrivée d'une nouvelle personne à charge au sein du foyer (ex. : ascendant...),
- Le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur.

Article 3.2 : Droit à l'indisponibilité ponctuelle

Dans les établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical régulier, un salarié volontaire pour travailler tous les dimanches ou au moins 50% des dimanches pourra, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 8 jours ouvrables, se déclarer indisponible pour travailler le dimanche dans la limite de :

- 2 dimanches pour la période P1
- 2 dimanches pour les périodes P2
- 1 dimanche pour la période P3.

Dans les établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical régulier, un salarié volontaire pour travailler moins de 50% des dimanches pourra, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 8 jours ouvrables, se déclarer indisponible pour travailler le dimanche dans la limite de :

- 1 dimanche pour la période P1
- 1 dimanche pour la période P2.

Article 3.3 : Prise des congés payés et travail du dimanche

Les parties rappellent que pour les congés payés posés par semaine complète de 6 jours ouvrables, (du lundi au samedi) les salariés ne pourront travailler le dimanche consécutif à la semaine de congés considérée.

G H

AB
11

DM
d

Article 3.4 : Entretien annuel pour l'encadrement

Les cadres qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'un entretien annuel avec leur manager afin d'évoquer les éventuelles conséquences du travail dominical sur l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle du salarié, en sus de l'entretien annuel d'activité et de l'entretien professionnel.

Article 4 – CONTREPARTIES SALARIALES AU TRAVAIL DU DIMANCHE

Il est précisé que pour l'application du présent article, pour les salariés de la société Fnac Périphérie, la notion de salaire de base correspond à la Garantie de Rémunération Mensuelle (GRM) en vigueur au sein de la société.

Article 4.1 : Etablissement ou Société ayant recours au travail dominical exceptionnel

En contrepartie de chaque dimanche travaillé, les salariés bénéficient des majorations suivantes :

a. Employés, Agents de maîtrise et Cadres:

Une majoration de salaire à hauteur de 100 % des heures travaillées le dimanche (Salaire horaire de base + ancienneté X nombre d'heures travaillées).

De plus, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur équivalent en temps au nombre d'heures travaillées le dimanche, à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou suivent le dimanche travaillé.

La majoration des heures travaillées le dimanche peut être remplacée, au choix du salarié, par un repos équivalent.

Ainsi, le salarié pourra opter entre le paiement de la majoration ou un repos équivalent tels que définis ci-dessus pour chaque dimanche travaillé, à partir du calendrier des dimanches travaillés prévu à l'article 2.4-a.

Dans les entreprises dotées d'un Compte épargne temps, les Agents de maîtrise et Cadres pourront verser ce jour de « repos équivalent » sur le CET.

b. Cadres soumis au forfait jours:

Une majoration de salaire à hauteur de 1/21.67ème du salaire de base mensuel (salaire de base + ancienneté) par dimanche travaillé.

De plus, pour chaque dimanche travaillé, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou suivent le dimanche travaillé.

La rémunération majorée de la journée de travail du dimanche peut être remplacée, au choix du salarié, par un « repos équivalent ».

GH

sm
AB
EC

Ainsi, le salarié pourra opter entre le paiement de la majoration ou un repos équivalent tels que définis ci-dessus pour chaque dimanche travaillé.

Dans les entreprises dotées d'un Compte épargne temps, les Cadres soumis au forfait jours pourront verser ce jour de « repos équivalent » sur le CET.

Article 4.2 : Etablissement ou Société ayant recours au travail dominical régulier

Les majorations de salaire associées au travail dominical seront distinctes selon que le dimanche travaillé génère ou non une très forte activité.

Ainsi, 12 dimanches par an seront déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante de l'année et majorés à 200%. Conformément aux dispositions du préambule du Chapitre 1, la Direction indiquera chaque année avant le 31 décembre et pour chaque établissement/société, aux comités d'entreprise/ établissements les dates des 12 dimanches de l'année suivante concernés pour leur périmètre. Dans tous les cas, les dimanches travaillés en période 3 (P3) sont considérés de facto comme faisant partie des 12 dimanches déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante.

Cette majoration liée au travail dominical figure distinctement sur le bulletin de paie.

En contrepartie de chaque dimanche travaillé, les salariés bénéficient des majorations suivantes :

a. Employés, Agents de maîtrise et Cadres:

Une majoration de salaire à hauteur de :

- 200% (salaire de base + ancienneté) par dimanche pour les 12 dimanches déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante sur l'année civile considérée et,
- 100% (salaire de base + ancienneté) par dimanche pour les autres dimanches de l'année civile considérée

Concernant les 12 dimanches majorés à 200%, le salarié pourra choisir entre :

- Le paiement de la totalité de la majoration ou,
- Le paiement de la majoration à hauteur de 100% + Un repos octroyé qui sera équivalent au nombre d'heures travaillées et crédité dans le compteur des heures à compenser.

Dans les entreprises dotées d'un Compte épargne temps, les Agents de maîtrise et les Cadres pourront verser ce jour de « repos équivalent » sur le CET.

Il est toutefois précisé que la majoration supplémentaire prévue pour les 12 dimanches déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante sur l'année civile, ne se cumulera pas avec les éventuelles majorations horaires versées au salarié au titre d'heures de travail réalisées en soirée, après 21 heures. Dans une telle hypothèse, ces heures de travail réalisées l'un de ces 12 dimanches en soirée, bénéficieront d'une majoration à 100% au titre du travail le dimanche et à 100% au titre du travail en soirée.

b. Cadres soumis au forfait jours:

Une majoration de salaire à hauteur de :

- 2/21.67^{ème} du salaire de base mensuel (salaire de base + ancienneté) par dimanche travaillé pour les 12 dimanches déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante sur l'année civile considérée et,
- 1/21.67^{ème} du salaire de base mensuel (salaire de base + ancienneté) par dimanche travaillé pour les autres dimanches de l'année civile considérée.

Concernant les 12 dimanches majorés à 2/21.67^{ème}, le salarié pourra choisir entre :

- Le paiement de la totalité de la majoration ou,
- Une majoration de 1/21.67^{ème} + Un repos octroyé qui sera équivalent à la journée travaillée et crédité dans le compteur des jours à compenser.

Dans les entreprises dotées d'un Compte épargne temps, les Cadres soumis au forfait jours pourront verser ce jour de « repos équivalent » sur le CET.

c. Dimanche coïncidant avec un jour férié

Dans le cas où un dimanche majoré à 100% ou à 1/21.67^{ème} (dimanche autres que ceux considérés comme générant l'activité la plus importante de l'année) coïncide avec un jour férié, la majoration est exceptionnellement portée :

- A 150% du salaire horaire de base + ancienneté pour les Employés, Agents de maîtrise et Cadres
- A 1,5/21.67^{ème} du salaire de base mensuel (salaire de base + ancienneté) pour les Cadres soumis au forfait jours.

Article 5 – CONTREPARTIES POUR COMPENSER LES CHARGES INDUITES PAR LA GARDE D'ENFANT

Cet article s'applique aux établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical de manière régulière et exceptionnelle.

Article 5.1 : Cas général

Le salarié parent d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficiera de Tickets CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé financés à 60% par l'employeur.

Conditions :

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).

Article 5.2 : Cas particuliers

- Les conjoints salariés d'une société ou d'un établissement FNAC travaillant tous les deux sur un ou plusieurs mêmes dimanches et parents d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par dimanche travaillé, d'une valeur de 100€, financé à 100% par l'employeur.
- Les parents isolés d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé bénéficieront d'un ticket CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé, financé à 100% par l'employeur.

Conditions :

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

Les conjoints salariés devront apporter la preuve de leur vie commune ainsi que les justificatifs de l'exercice de leur activité professionnelle sur le même dimanche.

La mère ou le père isolé devra fournir sa feuille d'impôt sur le revenu qui justifiera de sa situation familiale.

De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).

Article 6- ENGAGEMENT EN TERMES D'EMPLOI

Article 6.1 : Création d'emplois

a. Taux d'embauche

Pour les établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical régulier (c'est-à-dire ouverts plus de 12 dimanches par an), la Direction s'engage à l'embauche en contrat à durée indéterminée de 3,1% des effectifs équivalents temps complets inscrits au jour de l'information du comité d'entreprise ou d'établissement sur le projet d'ouverture. Cet engagement prend en compte l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiels.

Ces engagements ne s'appliquent pas :

- aux établissements et sociétés déjà ouverts plus de 12 dimanches par an l'année précédant la signature du présent accord,
- et, aux établissements et sociétés qui ont recours au travail dominical à titre exceptionnel (c'est-à-dire ouverts 12 dimanches ou moins de 12 dimanches par an).
- aux magasins de Rosny 2 et Vélizy2 de la société Fnac CODIREP. En effet, ces établissements ont ouvert régulièrement le dimanche avant la signature du présent accord. A ce titre, ils bénéficient de l'engagement sur l'emploi prévu par l'accord

G H

Bn
AB
bb

relatif au travail dominical applicable dans cette société jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord.

Ces engagements sont proratisés pour les magasins qui ne seront pas ouverts tous les dimanches de l'année (soit 52 semaines) à hauteur du nombre d'ouvertures du dimanche prévues lors de la consultation stipulée au préambule du chapitre 1 l'année de signature de l'accord.

La Direction s'engage à procéder à des créations de postes tant d'Employés que de Cadres.

b. Renforcement de la structure encadrante

La structure encadrante des magasins de catégorie B, C et D, ouverts en 7/7j pendant 52 semaines à compter de la signature du présent accord, s'élève à 7 cadres minimum y compris le directeur de magasin.

Si cette structure suppose des créations de postes, ceux-ci sont créés en sus des 3,1% d'emplois prévus au 1^{er} alinéa du présent article.

c. Renforcement des équipes

Dans l'éventualité où une augmentation de l'effectif serait nécessaire compte tenu de l'activité et du chiffre d'affaires généré par celle-ci, chaque société s'engage à examiner toutes les situations et à recruter le cas échéant des salariés afin de renforcer les équipes.

Article 6.2 : Nature des créations de poste

Les emplois créés au sein de chaque établissement dans le cadre du présent accord sont des postes à temps complet et à temps partiel.

Entreront dans la comptabilisation des emplois à temps complet, les augmentations de la durée du travail des salariés à temps partiel portant leur durée du travail à temps complet.

Conformément aux dispositions légales en vigueur et, sous réserve des cas dérogatoires prévus par l'article L.3123-7 du code du travail, les emplois créés à temps partiel dans le cadre du présent accord ont une durée minimale de 24 heures hebdomadaire. Cette durée minimale pourra être modifiée en fonction de l'évolution du cadre législatif.

Les recrutements de salariés prévus en application du présent accord interviennent dans les 4 mois suivant la consultation du Comité d'Entreprise ou d'établissement relative à l'entrée de la société ou de l'établissement dans la catégorie du travail dominical régulier. Pour la première année d'application du présent accord, ce délai commencera à courir à compter de la signature de l'accord.

G H

Sm
AB
C

Article 7- ADAPTATION DES TRANCHES HORAIRES ET DES DIMANCHES

Compte tenu notamment des modes particuliers de fréquentation des commerces sur la journée du dimanche, du volume d'affaires sur cette journée, chaque établissement /société examinera sa situation et pourra adapter les tranches horaires d'ouverture en fonction de son environnement propre.

Ainsi, et afin de préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés ainsi que l'intérêt économique de l'entreprise, les horaires d'ouverture pourront être adaptés aux flux de clientèle. Il est précisé que ces adaptations n'entraîneront pas de coupure de la journée de travail pour les salariés, à l'exception des cas éventuellement prévus par la convention collective applicable à la société/établissement considérée.

G H

bm
17 AB lb

Chapitre II - Travail en soirée :

Le présent chapitre vise, conformément aux articles L.3122-4 et L.3122-19 du code du travail, à fixer les garanties et les contreparties salariales et sociales du travail entre 21h et 24h, appelé travail de soirée.

Dans un souci d'équité, les Parties ont décidé d'étendre le bénéfice des contreparties salariales prévues à l'article 11 du présent accord à l'ensemble des salariés des sociétés ou établissements FNAC amenés à travailler occasionnellement entre 21 heures et minuit et, à l'exception des salariés travailleur de nuit tels que définis aux articles L.3122-5 et L.3122-23 du code du travail et des salariés travaillant en équipe successives.

A ce titre, il :

- définit les contreparties accordées aux salariés travaillant de 21h à 24h et notamment la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur leur permettant de regagner leur lieu de résidence ;
- facilite la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, prévoit les mesures des compensations des charges liées à la garde d'enfants ;
- prévoit les conditions de prise en compte par l'entreprise de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, leur changement d'avis.

Article 8- VOLONTARIAT

Les parties réaffirment que seuls les salariés volontaires pourront être amenés à travailler en soirée entre 21h et 24h.

Le refus de travailler totalement ou partiellement sur la tranche horaire de 21h à 24h ne peut être pris en considération pour refuser l'embauche d'un candidat et ne constitue ni une faute ni un motif de sanction ou de licenciement et ne peut donner lieu à une quelconque mesure discriminatoire ou être pris en considération pour refuser une promotion, une mutation ou l'octroi de congés.

Article 8.1 : Recueil du volontariat

Trois fois par an, il est procédé au recueil du volontariat du nombre de soirées travaillées auprès de chaque salarié.

Le recueil du volontariat est effectué tel que défini ci-dessous.

La périodicité retenue correspondra aux 3 périodes suivantes :

- P1: de la semaine 03 à la semaine 24 incluse (avec recueil du volontariat du 1er au 10 novembre).
- P2 : de la semaine 25 à la semaine 46 incluse (avec recueil du volontariat du 20 au 30 avril).
- P 3 : de la semaine 47 à la semaine 02 incluse (avec recueil du volontariat du 20 au 30 septembre).

G H

RM
AB
20

Article 8.2 : Feuille d'expression du volontariat

A l'occasion du recueil du volontariat au travail en soirée, il est remis à chaque salarié une feuille de volontariat à choix multiples. Le cas échéant, le recueil du volontariat sera informatisé.

Les feuilles de volontariat pour les établissements amenés à travailler régulièrement en soirée seront annexées au présent accord (**Annexes 4 et 5**).

a. La feuille de volontariat pour les Employés proposera à chaque salarié, les alternatives suivantes :

- N'est pas volontaire pour travailler en soirée.
- Est volontaire pour travailler toutes les soirées.
- Est volontaire pour travailler, par semaine civile :

- ☐ 4 soirées
- ☐ 3 soirées
- ☐ 2 soirées
- ☐ 1 soirée

Le salarié pourra préciser le(s) jour(s) de la semaine sur lesquels il est volontaire

b. La feuille de volontariat pour les Cadres soumis au forfait jours et Agents de maîtrise proposera à chaque salarié, les alternatives suivantes :

- N'est pas volontaire pour travailler en soirée.
- Est volontaire pour travailler toutes les soirées.
- Est volontaire pour travailler, par semaine civile :

- ☐ 4 soirées
- ☐ 3 soirées
- ☐ 2 soirées
- ☐ 1 soirée

Le salarié pourra préciser le(s) jour(s) de la semaine sur lesquels il est volontaire

Il est précisé que si sur une des périodes visées ci-dessus, un établissement ne projette d'ouvrir aucune soirée, il ne sera pas procédé au recueil du volontariat pour la période concernée.

Le salarié volontaire pourra préciser les jours sur lesquels il est volontaire.

Il est rappelé que le salarié qui se déclare volontaire pour travailler plus de deux soirées par semaines est réputé avoir donné son accord pour le travail nocturne, conformément à l'article 21 de la convention collective des commerces de services de l'audiovisuel, de l'électronique, et de l'équipement ménager :

- « La nocturne est définie comme une période de travail de 2h au moins, commençant à 19h et se terminant à 22h au plus tard (...) Les modalités du travail en nocturne entrent dans le champs d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.
- A partir de la remise à l'employeur du certificat attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne.

- Sauf en cas de demande écrite d'un salarié souhaitant travailler en nocturne, l'employeur ne pourra imposer à un salarié plus de 2 nocturnes par semaine ».

Article 8.3 : Cas des nouveaux embauchés et des mutations en cours de période

Il est remis à chaque salarié au moment de son embauche ou de son affectation sur un établissement ouvert en soirée la feuille de volontariat au travail de soirée.

Si l'embauche ou la mutation ont lieu au cours d'une période telle que définie à l'article 8.1 (P1, P2 ou P3) et après la période de recueil du volontariat, le volontariat exprimé par le salarié sera pris en compte au regard des besoins du service.

Ainsi, si l'activité du service nécessite le recours immédiat au travail de soirée du nouvel embauché, son souhait sera alors pris en compte pour compléter l'organisation existante sur la période en cours.

Article 8.4 : Charte de Volontariat

Afin de garantir une mise en œuvre exemplaire des dispositions sur le volontariat précisées ci-dessus (articles 8.1 à 8.3), l'engagement total et l'adhésion des acteurs de l'entreprise qui, à tous les niveaux, seront responsables de l'application de l'accord sont indispensables et sont formalisés par une Charte d'engagement au respect du volontariat annexée au présent accord (**Annexe 6**).

Cette Charte sera remise et signée par chaque responsable exerçant ses fonctions au sein d'un établissement ou d'une société FNAC ayant recours au travail en soirée.

Article 9- MESURES PERMETTANT AU SALARIE VOLONTAIRE AU TRAVAIL EN SOIREE DE CONCILIER SA VIE PERSONNELLE AVEC SA VIE PROFESSIONNELLE : POSSIBILITE DE RETRACTION EN COURS DE PERIODE

Le salarié travaillant en soirée dispose d'un droit de rétractation lui permettant de revenir sur sa décision de travailler en soirée, à condition d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'1 mois.

En cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation personnelle ou familiale du salarié, cette renonciation prendra effet dans les meilleurs délais.

Les cas suivants peuvent justifier la rétractation du salarié au titre de circonstances exceptionnelles:

- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle et unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- L'invalidité du salarié,
- Handicap du salarié, des enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité,
- L'arrivée d'une nouvelle personne à charge au sein du foyer (ex. : ascendant...),
- Le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur.

G 14

20 AB
le

Article 10- REPOS QUOTIDIEN

Article 10.1 : Augmentation du repos quotidien

Conformément aux dispositions légales, le repos quotidien est de 11 heures minimum et le repos hebdomadaire de 35 heures minimum.

Considérant la spécificité du travail en soirée, le repos quotidien est porté à 12 heures lors de toute journée de travail finissant à 24h00.

Les Cadres bénéficiant d'un forfait jours devront être particulièrement attentifs au respect de ce repos quotidien et ne pourront en aucun cas reprendre leur activité professionnelle avant midi au minimum, dès lors qu'ils auront terminé leur précédente journée de travail à 24h. La Direction s'assurera du respect de ces dispositions par les salariés au forfait-jours.

Article 10.2 : Garantie du respect du repos quotidien par la fermeture des établissements à minuit

Afin de garantir le respect du repos quotidien et la cessation du travail à minuit tant pour le personnel de l'entreprise que pour le personnel de sociétés prestataires de service (sécurité...), les opérations de fermeture du magasin anticipent la fin de l'horaire collectif de travail en soirée et la fermeture au public s'effectue à 23h30 au plus tard.

Article 11- CONTREPARTIES SALARIALES DU TRAVAIL EN SOIREE

Chacune des heures travaillées entre 21h et 24h est rémunérée le double de la rémunération (salaire de base + ancienneté) normalement due pour les employés, agents de maîtrise et cadres.

Pour les cadres soumis au forfait jour, le taux horaire se calculera comme suit :

$$(\text{Salaire de base} + \text{prime d'ancienneté}) / 151.67$$

Il est précisé que pour l'application du présent article, pour les salariés de la société Fnac Périphérie, la notion de salaire de base correspond à la Garantie de Rémunération Mensuelle (GRM) en vigueur au sein de la société.

Article 12- CONTREPARTIES EN REPOS DU TRAVAIL EN SOIREE

Article 12.1 : Pour les employés, agents de maîtrise et cadres

Chacune des heures travaillées entre 21h et 24h donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps (une heure travaillée = une heure récupérée).

Le repos compensateur est inscrit dans le compteur « heures à compenser ».

6/11 21 AB

Article 12.2 : Pour les cadres soumis au forfait jour

Le repos compensateur des cadres autonomes s'acquière selon les conditions ci-après :

Pour chaque heure travaillée après 21 heures, il est crédité un repos compensateur de 0,10 jour par heure, inscrit dans le compteur « jours à compenser ».

Un outil sera mis en place afin de permettre un suivi des heures travaillées en soirée (heure de début et heure de fin du travail en soirée)

Article 13- LES MESURES DE COMPENSATION DES CHARGES DE GARDE D'ENFANTS

Article 13.1 : Cas général

Le salarié parent d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficiera d'un ticket CESU d'une valeur de 20€ par heure travaillée de 21h00 à 24h00 (soit 60€ pour une soirée complète) financé à 60% par l'employeur.

Conditions :

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et, s'apprécie par foyer.

De plus, le ou les enfants, le ou les ascendants devront avoir été préalablement déclarés au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).

Article 13.2 : Cas particuliers

- Les conjoints salariés d'une société ou d'un établissement Fnac travaillant tous les deux sur une ou plusieurs mêmes soirées et parents d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par heure travaillée entre 21h00 et 24h00, d'une valeur de 20€, financé à 100% par l'employeur.
- Les parents isolés d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé bénéficieront d'un ticket CESU d'une valeur de 20€ par heure travaillée entre 21h00 et 24h00, financé à 100% par l'employeur.

Conditions :

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer.

G 4 06 5m
22 AB

Les conjoints salariés devront apporter la preuve de leur vie commune ainsi que les justificatifs de l'exercice de leur activité professionnelle sur la même soirée.

La mère ou le père isolé devra fournir sa feuille d'impôt sur le revenu qui justifiera de sa situation familiale.

De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...)

Article 14 - MISE A DISPOSITION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR POUR PERMETTRE AUX SALARIES DE REGAGNER SON LIEU DE RESIDENCE.

Article 14.1 : Prise en charge du titre de transport en commun

Pour les magasins ouverts tous les soirs de la semaine, la prise en charge s'établit à 100% du titre de transport en commun. Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés travaillant en soirée avec une fin de poste après 21h et avant 24h.

Article 14.2 : Prise en charge des frais de taxi des salariés pour rentrer à leur domicile

La prise en charge des frais de taxi pour rentrer à son domicile ne s'applique que dans l'hypothèse où la fin de poste est fixée entre 23h et 24h.

a. Pour Paris et la région parisienne :

Prise en charge aux frais réels dans la limite de 25€ pour Paris intramuros et 40€ pour la banlieue parisienne. Le remboursement se fera, conformément à la politique Voyages & Déplacements du Groupe Fnac, sur justificatif fourni dans la note de frais du salarié.

b. Pour la Province :

Prise en charge aux frais réels dans la limite de 40€. Le remboursement se fera, conformément à la politique Voyages & Déplacements du Groupe Fnac, sur justificatif fourni dans la note de frais du salarié.

Article 14.3: Prise en charge des frais de parking et des tickets de stationnement

A partir de 16h00, les frais de parking (dans la limite de 25€) et tickets de stationnement sont pris en charge conformément à la politique Voyages & Déplacements de Groupe Fnac, sur justificatif fourni dans la note de frais du salarié.

Chapitre III – Engagements en matière de santé au travail :

Ce chapitre s'applique aux salariés des établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical de manière exceptionnelle ou régulière ainsi qu'au travail de soirée.

Article 15- SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

Article 15.1: Salariés travaillant régulièrement le dimanche et/ou en soirée

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés ayant travaillé plus de 15 dimanches dans l'année pourront bénéficier à leur demande d'une visite médicale annuelle, au cours de laquelle les incidences du travail le dimanche sur leur santé seront notamment abordées.

Les salariés effectuant au moins deux fois par semaine, selon leur horaire de travail habituel, 3 heures de travail en soirée bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Article 15.2: Salariés travaillant régulièrement ou exceptionnellement le dimanche et/ ou en soirée

En dehors des visites médicales obligatoires périodiques, ces salariés peuvent bénéficier d'un examen médical à leur demande ou la demande du médecin du travail, pris en charge par l'employeur.

Article 16- MATERNITE

Pour les femmes enceintes, le choix de ne plus travailler en soirée ou le dimanche est d'effet immédiat.

G H
24 AS
Bm

Chapitre IV – Commission de suivi :

Article 17 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

La commission de suivi du présent accord sur le travail dominical et du travail en soirée est composée de

- 3 membres par organisation syndicale signataire
- 3 membres de la direction

Cette commission se réunit :

- Deux fois (une fois par semestre) au cours de la première année d'application du présent
- une fois par an au cours du premier trimestre de l'année pour les années suivantes.

A la demande de la direction ou d'une organisation syndicale signataire, la commission peut se réunir de manière exceptionnelle.

Cette commission a pour mission de suivre la bonne application du présent accord et de rechercher toute solution aux difficultés qui pourraient naître de son interprétation.

La commission pourra, après discussion avec l'employeur et sur la base des éléments qui lui sont fournis par ce dernier, demander les éléments complémentaires qu'elle juge utile pour évaluer les engagements sur l'emploi prévu à l'article 6 du présent accord. Des engagements sur l'emploi complémentaires pourront le cas échéant être pris par l'employeur suite aux préconisations faites par les membres de la commission.

Les membres de la Commission de suivi disposeront des éléments d'informations suivants :

Sur le travail dominical :

- a. Liste des sociétés et établissements selon leur modalité de travail dominical et nombre de dimanches ouverts
- b. Par société et établissement, postes créés en application du présent accord, embauches, type de contrat, durée du travail, CSP et affectation par département et service
- c. Nombre de salariés volontaires et non volontaires au travail dominical par établissement, par option choisie, par CSP et par période
- d. Etat déclaratif préalable du volontariat en % et un état réalisé du volontariat également en % par CSP
- e. Bilan annuel complet sur les aspects économiques et sociaux des sociétés et établissements régulièrement ouverts le dimanche (*à savoir : notamment, par établissement et/ou par société, le chiffre d'affaires par dimanche, chiffre d'affaires moyen annuel, effectif présent par dimanche et effectif moyen présent*)
- f. Le suivi de la structure cible de l'encadrement
- g. Les effectifs équivalent temps plein inscrits des établissements ou sociétés nouvellement ouverts régulièrement le dimanche:
 - avant la mise en place du travail dominical régulier et
 - le mois précédent la première réunion de la commission suivant la mise en place du travail dominical régulier.

CH 25 AB 15M

Sur le travail en soirée :

- h. Liste des sociétés et établissements ouvrant en soirée ponctuellement ou régulièrement, horaires en soirée réalisés par mois
- i. Pour chaque établissement, nombre de salariés volontaires et non volontaires au travail en soirée par service et selon le nombre de soirée travaillée par période
- j. Chiffre d'affaires moyen heure par heure réalisé en soirée par établissement au regard du chiffre d'affaires moyen horaire journalier
- k. Nombre de salariés bénéficiant de la surveillance médicale semestrielle

L'ensemble des éléments listés ci-dessus sera adressé aux membres de la Commission quinze jours avant la date de la réunion plénière de la Commission.

En outre, les représentants des Organisations syndicales signataires siégeant au sein de la Commission pourront se réunir en amont de la réunion plénière de la Commission et en dehors de la présence des représentants de la Direction afin de préparer les travaux de la Commission.

Cette réunion préparatoire sera organisée au moins une semaine avant la réunion plénière de la Commission.

Les représentants des Organisations syndicales signataires devront adresser leurs éventuelles questions/demandes d'informations complémentaires à la Direction au plus tard le lendemain de leur réunion préparatoire.

Mise en place d'un « droit de saisine de la commission » :

Dans les établissements ou sociétés ayant recours au travail dominical, la liste des noms et coordonnées des membres de la commission sera affichée. Ainsi, l'ensemble des membres des CE/ CHSCT pourront faire part des dysfonctionnements rencontrés sur l'application du présent accord.

La recherche d'une solution avec les représentants locaux de la direction (Directeur du magasin/ Directeur régional/ Responsable ressources humaines centralisé/ régional/ Directeur des ressources humaines de l'entité) devra être préalable à la saisine de la commission.

Dans l'hypothèse où des dysfonctionnements persisteraient il pourra être demandé l'organisation d'une commission extraordinaire qui devra se réunir sous délai d'un mois maximum.

Article 18 – ROLE DES COMITES D'ETABLISSEMENT ET DES CHSCT

Les membres des Comités d'entreprise ou d'établissement et des CHSCT des entreprises ou établissements concernés par le travail du dimanche et/ou le travail en soirée ont un rôle de suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord en proximité avec les salariés et leur bonne application en veillant notamment à l'équité de traitement entre les salariés et à ses conséquences éventuelles sur les conditions de travail des salariés. A défaut de Comités d'établissement, les Délégués du Personnel seront destinataires des informations visées ci-dessous.

Les Délégués du Personnel (lorsque l'entreprise ou l'établissement n'est pas doté du comité d'entreprise ou d'établissement) ou le Comité d'entreprise ou d'établissement ont communication

1. avant le début de chaque période :

- des besoins en nombre de salariés par dimanche et par département
- des estimations du nombre de dimanches travaillés sur la période par salarié et par département,
- en cas de travail dominical régulier, du nombre de salariés volontaires et non volontaires au travail dominical par option choisie, par CSP, par département ou service

2. A l'issue de chaque période :

- nombre de dimanches travaillés par mois par chaque salarié en regard de l'option choisie ou du nombre de dimanches sollicités, par département et service, par CSP

Un bilan annuel économique et social du travail dominical est effectué à l'issue de la période P3 mentionnant notamment le chiffre d'affaire réalisé par dimanche et le chiffre d'affaire dominical moyen avec et hors dimanches de décembre, la répartition du volontariat entre les différentes options de volontariat.

A l'occasion de l'examen de ces informations et bilans, toute anomalie remarquée par les représentants du personnel est signalée à la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui prend immédiatement les mesures nécessaires pour y remédier.

Le CHSCT pourra, s'il le souhaite, formuler des préconisations à l'attention de l'employeur concernant les modalités de mise en œuvre du travail du dimanche et/ou en soirée, la charge de travail et sa répartition. L'employeur s'engage à examiner ces propositions et la situation de l'établissement/société concerné et à en discuter avec l'instance à l'occasion d'une réunion ultérieure.

L'employeur veille particulièrement à garantir l'égal accès au travail dominical et en soirée aux salariés en situation de handicap et déclarés volontaires.

CH AB

LM
lu

Chapitre V – Dispositions finales :

Article 19 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION

Les dispositions du présent accord se substituent à celles résultant d'accords collectifs, d'accords référendaires, de décisions unilatérales de l'employeur, d'usages ou de pratiques sociales ayant le même objet, antérieurement en vigueur au sein des sociétés et établissements FNAC inclus dans le périmètre du présent accord.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord s'appliquent sous réserve des droits locaux.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le jour de sa signature.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de la FNAC, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

Article 20 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA PREMIERE ANNEE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 20.1: Dispositions spécifiques aux établissements/sociétés nouvellement concernés par le travail régulier du dimanche

Pour la première année d'application du chapitre 2 du présent accord consacré au travail du dimanche, les comités d'établissement ou d'entreprise des établissements/sociétés nouvellement concernés par le travail régulier du dimanche seront informés dès la signature de l'accord :

- Du nombre d'ouverture dominicale prévisionnelle
- Des dates d'ouvertures sur 2017
- Des majorations applicables
- Des amplitudes d'ouverture

Il est précisé qu'à l'exception du dimanche 10 septembre 2017, les dates des 12 dimanches initialement prévus en ouverture sous le régime dit « d'ouverture des dimanches du Maire » en décembre 2016, seront considérés comme les dimanches générant la plus forte activité et majorés à 200% pour l'année 2017. En complément, et afin d'être en conformité avec à l'article 4.2 du présent accord, le dimanche 31 décembre 2017 situé en P3 sera de facto considéré comme générant la plus forte activité et majoré à 200%.

AB

GA

Bm
C

Article 20.2: Dispositions spécifiques aux établissements/sociétés déjà ouverts régulièrement le dimanche

Pour les établissements/sociétés déjà ouverts régulièrement le dimanche à la date de signature de l'accord : les comités d'établissement/entreprise des entités concernées seront informés de la date des 12 dimanches générant la plus forte activité et majorés à 200% sur l'année 2017 après la signature du présent accord.

Article 20.3: Dispositions communes à tous les établissements/sociétés concernés par le travail du dimanche et/ou en soirée

Par ailleurs, la signature de l'accord intervenant au cours de la P1 telle que définie aux articles 1.1 et 8.1 du présent accord, les modalités du recueil du volontariat détaillées aux articles 1, 2 et 8 du présent accord sont adaptées comme suit en 2017 :

- Exceptionnellement, le recueil du volontariat pour P1 se fera sur 2 semaines et pourra débuter dès le lendemain de la signature du présent accord ;
- A l'issue de la période de recueil du volontariat, les responsables disposeront d'un délai de 2 semaines pour établir les plannings des dimanches/soirées travaillés qui seront communiqués aux salariés 3 semaines avant la première ouverture dominicale ou en soirée envisagée en application du présent accord.

Article 21 –NOUVEL ETABLISSEMENT/ SOCIETE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Pour les nouvelles sociétés / établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord s'appliquera à l'issue de l'information des instances représentatives du personnel. Le premier recueil de volontariat se fera dans la semaine suivant la réunion de l'instance pour une première ouverture 15 jours après l'information de l'instance.

Article 22 - DEPOT ET PUBLICITE

En vertu des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fait l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En outre, chaque partie signataire se voit remettre un exemplaire de l'accord.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.

AR

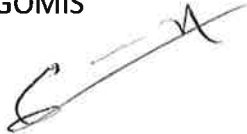
GH



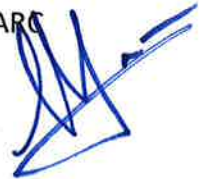
Fait à Ivry sur Seine, le 26 janvier 2017, en 8 exemplaires dont 2 pour les formalités de dépôt.

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT, dûment mandaté à cet effet,
Monsieur Hervé GOMIS



Pour la CFTC, dûment mandaté à cet effet,
Monsieur Bruno MARC



Pour la CGT, dûment mandaté à cet effet,
Monsieur Boris LACHARME

Pour SUD FNAC, dûment mandaté à cet effet,
Monsieur Olivier GASNIER

Pour la CFE-CGC, dûment mandatée à cet effet,
Madame Laurence GNONLONFOUN



Pour la FNAC, en sa qualité de Président Directeur Général
Monsieur Alexandre BOMPARD



SM

ANNEXE 1 : PERIMETRE

Liste des sociétés figurant au périmètre de l'Accord du 26 janvier 2017

- FNAC SA ;
- FNAC PARIS ;
- FNAC CODIREP ;
- FNAC PERIPHERIE ;
- FNAC RELAIS ;
- FNAC ACCES ;
- FNAC LOGISTIQUE ;
- FNAC TOURISME ;
- FRANCE BILLET ;
- TICK & LIVE ;
- EAZIEER ;
- ALIZEE SFL ;
- MSS.

AR
GH
BM
lu

ANNEXE 2 : FEUILLE DE VOLONTARIAT - TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE

Feuille de volontariat au travail du dimanche
[Mention de l'établissement]
Période (P1 ou P2 ou P3) : du xxxx au xxxx

Nom : _____
Prénom : _____ Département : _____
Statut* : _____ (*Préciser Employé, Agent de Maîtrise ou Cadre)

1) Volontariat

- ☐ Je ne suis pas volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ Je suis volontaire pour travailler le dimanche⁽¹⁾

⁽¹⁾ Remplir le tableau ci-dessous

Calendrier des dimanches de la période		Je suis volontaire	Option entre : paiement (P) ¹ et récupération (R) ²
Décembre 20xx	Dimanche xxx 20xx		
	Dimanche xxx 20xx		
	Dimanche xxx 20xx		
	Dimanche xxx 20xx		
Janvier 20xx	Dimanche xxx 20xx		
	Dimanche xxx 20xx		

2) Repos compensateur du dimanche

Je souhaite que mon repos compensateur du dimanche soit le :

Date du dimanche travaillé	Date du RCD (15 jours avant / 15 jours après le dimanche travaillé)

3) Tickets CESU

- a. Le salarié parent d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) peut bénéficier de Tickets CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé financés à 60% par l'employeur et donc à 40% par le salarié.
- ☐ Je réponds aux conditions précitées :
 - ☐ OUI
 - ☐ NON

¹ Paiement de la majoration des heures travaillées le dimanche / rémunération majorée de la journée de travail du dimanche

² Octroi d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche / à la journée travaillée le dimanche

AR

5-

32 CFH
ls

- Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- OUI
- NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

- b. Les conjoints salariés d'une société ou d'un établissement Fnac travaillant tous les deux sur un ou plusieurs mêmes dimanches et parents d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par dimanche travaillé, d'une valeur de 100€, financés à 100% par l'employeur.

- Je réponds aux conditions précitées :
- OUI
- NON

- Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- OUI
- NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné. Les conjoints salariés devront apporter la preuve de leur vie commune ainsi que les justificatifs de l'exercice de leur activité professionnelle sur le même dimanche. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

- c. Les parents isolés d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé bénéficieront de Tickets CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé, financés à 100% par l'employeur.

- Je réponds aux conditions précitées :
- OUI
- NON

- Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- OUI
- NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné. La mère ou le père isolé devra fournir sa feuille d'impôt sur le revenu qui justifiera de sa situation familiale. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

A [xxxx], le _____

Signature du salarié :

A B

3m

G H 

ANNEXE 3 : FEUILLE DE VOLONTARIAT - TRAVAIL REGULIER DU DIMANCHE

Feuille de volontariat au travail du dimanche [Mention de l'établissement] Période (P1 ou P2 ou P3) : du xxxx au xxxx

Nom : _____
Prénom : _____ Département : _____
Statut* : _____ (*Préciser Employé, Agent de Maîtrise ou Cadre)

1. Recueil du volontariat

- ☐ Je ne suis PAS volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ Je suis volontaire pour travailler TOUS les dimanches

Je souhaiterais que, sur cette période, mon repos de remplacement soit positionné le jour de la semaine suivant :

☐ _____

La direction veillera à accorder aux salariés la date du repos en fonction des demandes exprimées mais aussi, dans le respect des dispositions conventionnelles, en fonction de nécessités d'organisation du magasin et du département.

- ☐ Je suis volontaire pour travailler 1 dimanche sur 2 ⁽¹⁾ ou au moins 50% des dimanches de la période considérée (à positionner librement sur la période en renseignant le tableau ci-dessous)
 - ☐ les semaines paires
 - ☐ les semaines impaires

⁽¹⁾ Préciser votre demande entre semaines paires et impaires et s'il y a un changement à opérer en cours de période

Je souhaiterais que, sur cette période et pour la semaine paire ou impaire choisie, mon repos de remplacement soit positionné le jour de la semaine suivant :

☐ _____

- ☐ Je suis volontaire pour travailler occasionnellement le dimanche dans la limite de 40% des dimanches de la période considérée

Calendrier des dimanches de la période (les dimanches surmajorés sont inscrits en gras)		Je suis volontaire	Je souhaiterais que pour ce dimanche, mon repos de remplacement soit positionné le (préciser le jour de la semaine parmi ceux de la même semaine):	Pour les dimanches surmajorés uniquement : Option entre : paiement (P) ³ et récupération (R) ⁴
Décembre 20xx	Dimanche xxx 20xx			
	Dimanche xxx 20xx			
	Dimanche xxx 20xx			
	Dimanche xxx 20xx			
Janvier 20xx	Dimanche xxx 20xx			
	Dimanche xxx 20xx			

³ Paiement de la totalité de la majoration

⁴ Paiement de la majoration à hauteur de 100% ou 1/21.67^{ème} + octroi d'un repos équivalent au nombre d'heures travaillées / à la journée travaillée

2. Tickets CESU

- a. Le salarié parent d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) peut bénéficier de Tickets CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé financés à 60% par l'employeur et donc à 40% par le salarié.

- ☐ Je réponds aux conditions précitées :
- ☐ OUI
- ☐ NON

- ☐ Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- ☐ OUI
- ☐ NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné et s'apprécie par foyer. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

- b. Les conjoints salariés d'une société ou d'un établissement Fnac travaillant tous les deux sur un ou plusieurs mêmes dimanches et parents d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé ou ayant un ascendant à charge (au sens fiscal du terme) bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par dimanche travaillé, d'une valeur de 100€, financés à 100% par l'employeur.

- ☐ Je réponds aux conditions précitées :
- ☐ OUI
- ☐ NON

- ☐ Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- ☐ OUI
- ☐ NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné. Les conjoints salariés devront apporter la preuve de leur vie commune ainsi que les justificatifs de l'exercice de leur activité professionnelle sur le même dimanche. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

- c. Les parents isolés d'un enfant de moins de 12 ans, d'un enfant handicapé bénéficieront de Tickets CESU d'une valeur de 100€ par dimanche travaillé, financés à 100% par l'employeur.

- ☐ Je réponds aux conditions précitées :
- ☐ OUI
- ☐ NON

- ☐ Je souhaite bénéficier des tickets CESU*:
- ☐ OUI
- ☐ NON

**Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants concerné. La mère ou le père isolé devra fournir sa feuille d'impôt sur le revenu qui justifiera de sa situation familiale. De plus, le ou les enfants devront avoir été déclarés préalablement au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).*

AB
Sn

G H
lv

A xxxxx,

le _____

Signature du salarié :

AB
or

CH
ll

ANNEXE 4 : FEUILLE DE VOLONTARIAT AU TRAVAIL DE SOIREE (NON CADRES ET AGENTS DE MAITRISE)

<p>FEUILLE DE VOLONTARIAT SALARIES NON CADRES ET AGENTS DE MAITRISE [MENTION DE L'ETABLISSEMENT] TRAVAIL EN SOIREE – XXXX 201X AU XXX 201X</p>

Nom :
Prénom :

Département :

I. VOLONTARIAT

Suite à l'information sur le travail en soirée (entre 21h et 24h) et aux modalités mises en œuvre, mon choix concernant le travail en soirée est le suivant :

- Je ne suis pas volontaire pour travailler les soirées.
-
- Je suis volontaire pour travailler toutes les soirées.
- Je suis volontaire pour travailler par semaine civile :
 - ☐ 4 soirées
 - ☐ 3 soirées
 - ☐ 2 soirées
 - ☐ 1 soirée

Précisions :

II. REPOS COMPENSATEUR

Le repos compensateur de soirée sera mis automatiquement dans le compteur « Heures à Compenser »

A, xxx
Le

Signature du salarié :

AB

bm

CH

le

ANNEXE 5 : FEUILLE DE VOLONTARIAT AU TRAVAIL DE SOIREE (CADRES SOUMIS AU FORFAIT JOURS)

Nom :
Prénom :

Département :

FEUILLE DE VOLONTARIAT SALARIES CADRES

[MENTION DE L'ETABLISSEMENT]

TRAVAIL EN SOIREE –

1ER XXXXX20XX AU XX XXXXX 20XX

I. VOLONTARIAT

Suite à l'information sur le travail de soirée (entre 21h et 24h) et aux modalités mises en œuvre, mon choix concernant le travail en soirée est le suivant :

- Je ne suis pas volontaire pour travailler les soirées.
- Je suis volontaire pour travailler toutes les soirées.
- Je suis volontaire pour travailler par semaine civile :

- ☐ 4 soirées
- ☐ 3 soirées
- ☐ 2 soirées
- ☐ 1 soirée

Précisions :

II. REPOS COMPENSATEUR

Pour chaque heure travaillée après 21 heures, il est crédité un repos compensateur de 0,10 jour par heure.

Le repos compensateur de soirée sera mis automatiquement dans le compteur « *Jours à Compenser* »

A, xxx
Le

Signature du salarié :

A13

Sm
G 1f
eb

ANNEXE 6 : CHARTE D'ENGAGEMENT AU RESPECT DU VOLONTARIAT

CHARTRE D'ENGAGEMENT AU RESPECT DU VOLONTARIAT DANS LE CADRE DU TRAVAIL DU DIMANCHE (POUR TOUS) ET DU TRAVAIL EN SOIRÉE (POUR LES ZTI)

Les partenaires sociaux et la Direction de la Fnac ont témoigné leur attachement au principe du volontariat en instaurant dans le cadre de l'accord Groupe relatif aux contreparties au travail du dimanche et au travail en soirée des dispositions garantissant :

- ✓ **un recueil du volontariat 3 fois par an ;**
- ✓ **un recueil du volontariat via un formulaire unique et à choix multiples** (aucun dimanche, tous les dimanches, 1 dimanche sur 2 ou de manière occasionnelle) annexé à l'accord et permettant de prendre en compte la diversité des situations personnelles des collaborateurs ;
- ✓ **la possibilité de renoncer définitivement, sans justification, pour la période en cours à son volontariat** sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'1 mois, ou **dans les meilleurs délais** en cas de changement important dans la situation personnelle du salarié ;
- ✓ **la possibilité, dans les cas visés par l'accord, de se déclarer ponctuellement indisponible** pour travailler le dimanche sous réserve du respect d'un délai de **8 jours ouvrables**.

Conscientes que pour une mise en œuvre exemplaire des mesures rappelées ci-dessus, l'engagement total et l'adhésion des acteurs de l'entreprise qui, à tous les niveaux, seront responsables de l'application de l'accord sont indispensables, les parties ont souhaité rappeler solennellement les principes fondamentaux ci-après :

1. LE VOLONTARIAT, UNE LIBERTE INDIVIDUELLE

Le volontariat est un droit qui doit s'exercer de manière complètement libre, autonome et éclairée.

Aussi, aucun responsable ne pourra exercer de pression sur les salariés de son équipe afin d'orienter leur choix au moment du recueil du volontariat.

La décision du salarié de se porter volontaire pour travailler le dimanche doit résulter d'une décision exclusivement personnelle de l'intéressé.

En outre, un affichage sera réalisé en amont de chaque période de recueil des vœux au sein de chaque établissement concerné par le travail du dimanche et/ou le travail en soirée afin de rappeler les modalités de l'expression du volontariat et les possibilités de renonciation/rétraction en cours de période.

2. LE VOLONTARIAT, UN DROIT POUR TOUS

Le volontariat est un droit universel dont le respect doit être garanti à tous les salariés des établissements et sociétés Fnac.

A cet égard, la Direction de la Fnac veillera à ce que le principe du volontariat s'applique avec le même degré d'exigence, indépendamment de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les salariés.

AB

Bm

G H

ls

3. UNE SENSIBILISATION REGULIERE DES RESPONSABLES

Afin de favoriser l'appropriation de l'accord par le corps managérial et de le sensibiliser aux principes qui régissent le volontariat, un rappel des engagements prévus par la présente Charte sera mise à l'ordre du jour du comité de direction par le chef d'établissement de chaque site concerné par le travail du dimanche et/ou en soirée, en amont de chaque période de recueil du volontariat.

4. PAS DE DISCRIMINATION POUR LES SALARIES NON VOLONTAIRES

De manière plus générale, le **refus total ou partiel** d'un salarié de se porter volontaire pour travailler le dimanche et/ou en soirée **ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire** dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (mobilité, rémunération, évolution de carrière, octroi de congés...).

5. UNE NEUTRALITE DES RESPONSABLES EXIGEE

Le **choix exprimé** par le salarié **ne pourra pas impacter l'appréciation de ses compétences** par son manager ou **modifier le comportement de ce dernier à son égard**.

6. UNE REPARTITION EQUITABLE DES DIMANCHES ET SOIREES TRAVAILLES

La répartition des dimanches et soirées travaillés entre les salariés volontaires se fera dans le strict respect des choix exprimés par les salariés lors du recueil du volontariat et en application des critères fixés par l'accord.

En fonction des impératifs liés à l'activité de la société ou de l'établissement, si le nombre de volontaires est supérieur au besoin, les dimanches/soirées seront attribués, équitablement, par les responsables au sein d'un même département/ rayon.

7. UN SIGNALEMENT DES MANQUEMENTS AU RRH

En cas de manquement à l'un des principes énoncés ci-dessus, le salarié pourra alerter son RRH de référence. Si le manquement est avéré, ce dernier rencontrera le responsable concerné afin de lui rappeler les règles encadrant le volontariat prévues par l'accord et les engagements de la présente Charte.

La présente Charte est remise et signée par chaque responsable exerçant ses fonctions au sein d'un établissement ou d'une société Fnac ayant recours au travail du dimanche/ soirée régulièrement ou exceptionnellement.

En signant cette Charte, le responsable formalise son engagement à respecter les sept principes énoncés ci-dessus.

Date :

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

AR

G II ^{SN} 