

**ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE  
FNAC PERIPHERIE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

---

La société FNAC PERIPHERIE, ci-après dénommée l'Entreprise, dont le siège social est situé, 9 rue des Bateaux-Lavoires – 94200 IVRY – SUR - SEINE, représentée par Madame Camille DUCOULOMBIER, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de FNAC PERIPHERIE,

d'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives de salariés représentées par leurs délégués syndicaux suivants :

Madame Ayoulati GONH- DZIMBY, Déléguée Syndicale CFDT

Monsieur Thomas LEOST, Délégué Syndical CFE CGC

Madame Nassima BAKIR, Déléguée Syndicale CFTC

Madame Annick GUILLEBAULT, Déléguée Syndicale CFTC

**d'autre part.**

**Ci-après dénommées « les parties »**

te

GA

RJ 92

## **PREAMBULE**

L'évolution de l'activité commerciale de la Société a conduit la Direction à engager des négociations en vue de prolonger le régime de modulation du temps de travail mis en place au sein de Fnac Périphérie par accord collectif en date du 19 mai 2020 et applicable jusqu'au 31 mars 2021.

C'est ainsi qu'en date du 27 mai 2021, les partenaires sociaux ont signé un accord dit « de modulation du temps de travail » applicable pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 mai 2022. Cet accord avait pour objectif de permettre à la Société de disposer de ses ressources de façon flexible et adaptable, pour les mobiliser de la manière la plus adéquate au regard de l'évolution de la fréquentation et du chiffre d'affaires, en fonction de sa saisonnalité.

Conformément aux dispositions des accords précités, la Direction s'est régulièrement entretenue avec les organisations syndicales signataires à l'occasion des commissions de suivi qui se sont tenues les

- 6 Aout 2021
- 15 Novembre 2021
- 18 Février 2022
- 16 Mai 2022

Par ailleurs, les membres du Comité Social et Economique de la société Fnac Périphérie ont été régulièrement informés des modifications apportées à la programmation annuelle indicative des semaines « hautes » et « basses », conformément aux dispositions de l'accord.

Fort de l'expérience qu'a représenté cette organisation du travail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de la société Fnac Périphérie se sont réunies et ont convenu des dispositions du présent accord, qui a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail des salariés non-cadres de l'Entreprise.

Le présent accord se substitue à toutes les autres dispositions conventionnelles, pratiques ou usages antérieurs ayant le même objet.

### **Article 1 – Objet et Champ d'application**

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

C'est l'objet du présent accord.

## Article 2 – Salariés concernés

### 2.1- Dispositions générales

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non-cadres de l'entreprise en contrat à durée indéterminée à temps complet et les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de plus de 6 mois.

Les salariés en contrat à durée déterminée de moins de 6 mois, ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, ne sont pas concernés par les présentes dispositions.

Les salariées se déclarant enceintes ainsi que les salariés âgés de 55 ans et plus, pourront demander à ne pas se voir appliquer les dispositions du présent accord et ce sans justifier d'une recommandation de la médecine du travail. La demande sera à formaliser auprès de son manager.

Les salariés cadre de l'entreprise sont concernés par l'article 5 – section 2. du présent accord.

### 2.2- Cas des salariés à temps partiel

Le régime d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel dont la durée du travail contractuelle est supérieure ou égale à 25 heures par semaine, et sous réserve de leur accord. Un avenant au contrat sera prévu, indiquant qu'une variation horaire pourra intervenir sur les semaines hautes prévues.

Les salariés à temps partiel concernés se voient appliquer les dispositions du présent accord, dans les mêmes conditions que les collaborateurs à temps plein, sous les réserves suivantes :

- La durée mensuelle de travail variera dans les limites de 30% par rapport à la durée contractuelle de travail ;
- La durée maximale journalière de travail est fixée dans les mêmes conditions que celle des collaborateurs à temps complet ;
- Le temps de travail hebdomadaire des collaborateurs à temps partiel ne pourra en aucun cas atteindre 35 heures par semaine, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pour les salariés dont la durée du travail contractuelle est inférieure à 25 heures par semaine, l'entreprise pourra, avec l'accord du salarié concerné, proposer des avenants temporaires afin d'augmenter sa présence lors de périodes de fortes activités.

### **Article 3 – Principe de l'annualisation du temps de travail**

Pour rappel, il résulte des dispositions légales que l'annualisation du temps de travail est la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire de travail, sur tout ou partie de l'année, à condition que cette durée n'excède pas, sur un an, 1607 heures.

#### **3.1- Période de référence**

La période de référence s'entend du 1<sup>er</sup> septembre de l'année N au 31 aout de l'année N+1.

#### **3.2- Durée annuelle du travail**

##### **3.2.1- Salariés à temps complet**

Pour les salariés à temps complet, la durée annuelle de travail effectif est de 1607 heures, journée de solidarité incluse, sous réserve d'avoir acquis un droit plein à congés payés.

La durée du travail hebdomadaire de référence est donc de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

##### **3.2.2- Salariés à temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence est inférieure à la durée légale de travail de 1607 heures, et s'avère fixée contractuellement.

### **Article 4 – Répartition annuelle de l'activité**

Dans le cadre de cette organisation du travail, les semaines de travail seront organisées selon le modèle suivant :

- De 6 à 8 semaines maximum « hautes » de 36h à 40h, sur 5 ou 6 jours
- Jusqu'à 44 semaines (y compris les semaines de congés payés, ou d'absence pour quel que motif que ce soit) « standard » à 35h sur 5 jours

Les heures de travail réalisées entre 36 et 40 heures au cours des semaines « hautes » seront compensées par l'octroi d'un nombre d'heures de RTT équivalent, de sorte que la durée du travail sur l'année ne dépasse pas en moyenne 35 heures hebdomadaire. Ces heures de RTT devront impérativement être prise avant le 30 septembre N+1.

A titre exceptionnel, si le salarié n'a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ces heures de récupération avant le 31 septembre N+1 au motif d'une absence longue durée générant une suspension de son contrat de plus de 4 mois, il pourra faire la demande de paiement des dites heures.

A titre exceptionnel, les salariés pourront être planifiés au-delà de 40 heures et jusqu'à 48 heures. Ces heures de dépassement seront majorées au titre des heures supplémentaires. Elles seront payées au plus tard le mois qui suit leur réalisation et sortiront alors du calcul de cible annuelle de temps de travail.

Enfin pour les magasins relevant du travail du dimanche dit « exceptionnel » et ouvrant au maximum 12 dimanches par an, il est prévu que les heures travaillées sur ces dimanches soient rémunérées conformément aux dispositions de l'accord Groupe : ces heures seront payées et majorées à 100%, équivalent à un paiement à 200%. Etant entendu que le dimanche travaillé correspondra donc à une 6<sup>e</sup> journée pour le salarié volontaire, et donnera lieu à un RCD posé dans les 15 jours qui précèdent ou

qui suivent le dimanche travaillé. Les dimanches travaillés au cours de ces semaines ne pourront donc avoir pour effet de modifier la qualification de ces semaines en semaines « hautes ».

## **Article 5 – Détermination des plannings de travail**

### **5.1- Programmation annuelle de l'activité**

Une programmation indicative des semaines hautes sera réalisée au moins 1 mois avant le début de la période de référence, soit le 31 juillet au plus tard de chaque année. Celle-ci est communiquée pour information aux salariés.

Lorsque l'activité l'exige, une modification de cette programmation pourra intervenir en cours de période de référence sous réserve d'en informer les salariés ainsi que les représentants de proximité le plus tôt possible et en tout état de cause en respectant un délai de prévenance de 7 jours minimum.

Par exception, en cas de circonstances exceptionnelles, cette programmation pourra faire l'objet d'une modification dans un délai de prévenance réduit de 3 jours calendaires.

### **5.2- Détermination des plannings de travail**

#### **a) Salarié non cadre**

Au regard des contraintes organisationnelles de chacun des établissements, la programmation des semaines « hautes » est établie en fonction des besoins de chacun. Par respect d'équité il est prévu le même nombre de semaines hautes pour l'ensemble des départements du magasin.

De même, chaque département pourra définir le nombre d'heures composant les semaines hautes, dans le respect des heures minimum et maximum définis dans l'article 4 du présent accord.

Les semaines hautes seront fixées pour l'ensemble des salariés concernés, par magasin et par département, étant précisé que le nombre d'heures réalisées pourra varier dans le respect de l'amplitude des heures prévues, entre 36 heures et 40 heures.

Ainsi les heures en semaine haute pourront varier d'un département à l'autre, dans le respect des heures prévues entre 36 heures et 40 heures.

Les heures de RTT acquises pourront être prises de manière fractionnées ou cumulatives, et sur validation du manager. Il reste possible pour le salarié de récupérer les heures de repos dès que son compteur d'heures de RTT affiche un solde positif, et en dehors de la période 15 novembre au 15 janvier n+1.

#### **b) Salarié cadre**

Les collaborateurs cadre devront planifier une journée à l'amplitude de travail maximale de 8 heures pour chaque semaine de travail sur 5 jours (hors période du 15 novembre au 15 janvier).

### **5.3- Délai d'affichage et de modification des plannings**

Les plannings précisant les horaires détaillés sur une durée de 3 semaines sont établis et affichés dans le respect d'un délai de prévenance de 3 semaines.

Toute modification ultérieure devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles.

## **Article 6 – Congés payés**

Les congés payés se décomptent en jours ouvrables et sont acquis conformément aux dispositions légales.

Ils sont validés par le Responsable hiérarchique en tenant compte, dans la mesure du possible des souhaits des salariés, de l'activité commerciale et des règles légales.

### **6.1- Période de prise des congés payés**

La période du congé principal court du 1er mai au 31 octobre.

Pendant cette période, les salariés prendront, sous réserve d'un droit à congés payés complet 3 semaines de congés payés dont 2 semaines consécutives.

La période des congés d'hiver court du 1er novembre au 31 mai.

Pendant cette période, les salariés prendront, sous réserve d'un droit à congés payés complet, 2 semaines de congés payés.

Sauf accord exceptionnel de la hiérarchie, il n'est pas possible de prendre des congés payés entre le 15 novembre de l'année N et le 15 janvier de l'année N+1.

Les modalités de prise et de durée des congés payés, autres que celles énoncées ci-dessus, sont fixées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

### **6.2- Fixation des dates de congés payés**

Afin de garantir la planification annuelle prévisionnelle, il est impératif que les dates de congés payés soient connues au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

Les dates sont arrêtées au plus tard le 31 mars de chaque année. Les salariés doivent donc poser leurs souhaits de départ en congés avant le 15 février.

Une fois portées à la connaissance des salariés, les dates de congés payés ne seront pas modifiables, sauf leur accord.

En cas de promotion, de changement de métier ou de mutation, ce planning annuel pourra être adapté.

### **6.3- Compteur de congés payés**

Afin de respecter la durée annuelle de travail, tous les congés payés acquis devront être pris au cours des périodes de prise de congés payés, soit du 1er juin de l'année civile N au 31 mai de l'année civile N+1.

Les congés payés ne pourront pas se cumuler d'une période à l'autre, sauf dans les conditions légales. Ces congés payés exceptionnellement reportés viennent en déduction de la cible d'heures à faire par le salarié l'année suivante.

## **Article 7 – Arrivée/ départ en cours de période**

Pour les salariés embauchés en cours de période, la durée du travail à accomplir sera proratisée en fonction du nombre de jours calendaires décomptés entre la date d'entrée et le 31 aout suivant. En cas de semaines hautes travaillées, ils se verront attribuer des heures de RTT en contrepartie des heures effectuées entre 36 et 40 heures durant les semaines « hautes ».

En cas de départ ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence sans que le salarié ait pu prendre la totalité des jours de RTT acquis auxquels il avait droit, celui-ci percevra pour la fraction des jours de RTT acquis et non pris, une indemnité compensatrice.

## **Article 8 – Absences**

### ***Incidence de l'absence sur l'acquisition des heures de RTT :***

En cas d'absence en cours de semaine haute, la semaine sera requalifiée en semaine normale et le compteur de RTT ne sera pas alimenté.

### **Incidence de l'absence sur les salaires :**

- En cas d'absence sur les périodes hautes ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement à la durée de l'absence, sur une base d'une durée du travail de 35 heures.
- En cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

## **Article 9 – Rémunération lissée**

### **9.1 Rémunération fixe**

Les rémunérations fixes (hors primes) des collaborateurs dont les horaires sont organisés sur l'année, sont indépendantes des horaires réellement effectués au cours du mois et sont identiques sur les douze mois de l'année.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par les périodes « hautes » sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période.

### **9.2- Rémunération variable**

Les règles et modalités de calcul du variable applicables au sein de Fnac Périphérie seront maintenues à l'identique.

### **9.3- Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui constituent un temps de travail effectif **demandé par le responsable hiérarchique au-delà de l'horaire légal ou conventionnel applicables.**

→ Dans le cadre du présent accord, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la limite fixée, soit 40h, pour les semaines « hautes » et 35 heures pour les autres semaines dans la limite des durées maximales hebdomadaires légales.

S'agissant des modalités de rétribution de ces heures supplémentaires, ces heures donneront lieu à des majorations sous forme de salaire et/ou sous forme de compensation en temps, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles applicables et sortiront alors du calcul de la cible annuelle de temps de travail.

#### 9.4- Rémunération des dimanches

La rémunération du travail dominical est régie par l'accord Enseigne Fnac relatif au travail dominical et au travail de soirée signé le 26 janvier 2017.

#### Article 10 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et reconductible de manière tacite chaque année. Chacun des signataires aura la faculté de le dénoncer en notifiant à l'autre partie son intention de ne pas le renouveler par lettre recommandée adressée à La Direction à l'adresse du Groupe FNAC DARTY : 9 rue des bateaux Lavois, 94200 Ivry Sur Seine, et au plus tard 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours.

Il entre en vigueur à compter à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

#### Article 10 – 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 à l'initiative de la Direction, une fois par semestre, afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, les questions notamment liées à sa mise en œuvre pouvant être évoquées et partagées au cours de cette réunion.

Par ailleurs il est prévu qu'un référent Ressources Humaines soit identifié pour être l'interlocuteur privilégié des Responsables pour toutes les questions liées à la mise en place et au pilotage de l'accord. Il assiste à la commission de suivi.

Il est à noter que l'interlocuteur principal pour le salarié reste son manager et le Responsable Ressources Humaines du magasin.

#### Article 11 – Révision de l'accord

Il convient de préciser que le présent accord pourra être révisé au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'intention commune des parties ou s'il s'avérait nécessaire d'en compléter les dispositions.

La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des signataires - ainsi que les Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application de l'accord. La demande de révision ne pourra intervenir qu'à partir du 1<sup>er</sup> Avril de chaque année.

Cette demande devra être adressée par tout moyen, permettant d'en établir l'existence et la date. Elle précisera sommairement son objet et indiquera notamment si la révision souhaitée tend à modifier des dispositions existantes de l'accord ou à y ajouter des dispositions complémentaires.

Dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision, et en préciser la durée.



L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sur toute la durée prévue.

La copie de l'accord portant révision sera, le cas échéant, adressée à la DIRECCTE dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

**Article 13 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent Accord est notifié par la Direction, par mail 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 :

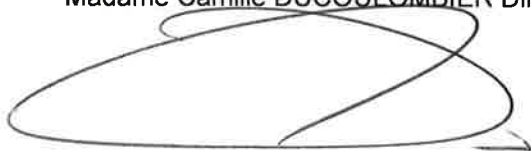
- Sur la plateforme de télé-procédure dénommée « Télé-Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- Et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

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.

A Ivry-sur-Seine, le 30 Aout 2022.

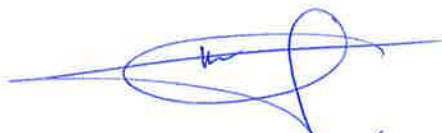
**Pour la Direction**

Madame Camille DUCOULOMBIER Directrice des Ressources Humaines




**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

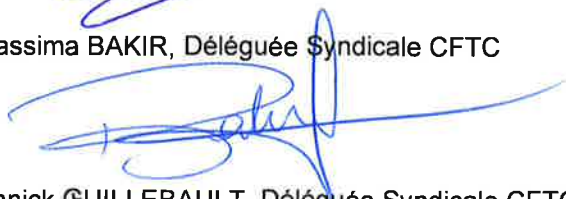
Madame Ayoulati GONH- DZIMBY, Déléguée Syndicale CFTD



Monsieur Thomas LEOST, Délégué Syndical CFE CGC



Madame Nassima BAKIR, Déléguée Syndicale CFTC



Madame Annick GUILLEBAULT, Déléguée Syndicale CFTC



