

**ACCORD COLLECTIF PORTANT
SUR LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU
GROUPE FNAC DARTY**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société **FNAC DARTY SA**, dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavois, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 055 800 296, représentée par **Madame Tiffany FOUCAULT**, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe, et les sociétés françaises dont la société FNAC DARTY SA 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 »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

- **CFTC**, représentée par Monsieur Farid BARDAD et Monsieur Zahir BOUDERBALA, dûment mandatés ;
- **CFDT**, représentée par Madame Christelle SCHAEFFER, dûment mandatée ;
- **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Gilles MERAYO, dûment mandaté ;
- **CGT**, représentée par Madame Marie-Hélène THOMET, dûment mandatée ;
- **CAT**, représentée par Monsieur Abdelfattah MESSOUSSI, dûment mandaté ;

D'AUTRE PART,

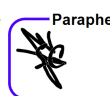
CI-APRES DENOMMEES « LES PARTIES ».

SOMMAIRE

PREAMBULE	6
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES.....	8
SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	8
Article 1 : Périmètre de l'accord.....	8
Article 2 : Sociétés et salariés concernés	8
Article 3 : Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord tel que visés à l'Annexe 1.....	8
SECTION 2 : OBJET DE L'ACCORD	8
SECTION 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA REUSSITE DE L'ACCORD.....	9
Article 1 : L'implication des différents acteurs.....	10
Article 2 : Le rôle du Management dans la Qualité de vie au travail	10
CHAPITRE 2 – LES MODALITES DU DROIT A LA DECONNEXION DES OUTILS NUMERIQUES .12	
SECTION 1 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION	12
SECTION 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT A LA DECONNEXION ET DU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES ET DE COMMUNICATION PROFESSIONNELS	13
Article 1 : Le droit à la déconnexion en dehors du temps habituel de travail	13
Article 2 : Le respect des temps de repos	14
SECTION 3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION AU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES	15
SECTION 4 : SUIVI DE L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES	16
CHAPITRE 3 – L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES	17
SECTION 1 : DEFINITION ET FINALITE DU DROIT D'EXPRESSION	17
SECTION 2 : LES GARANTIES DU DROIT D'EXPRESSION	17
SECTION 3 : L'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION : LA TENUE DE REUNIONS COLLECTIVES.....	17
SECTION 4 : L'EXPRESSION DE LA SATISFACTION A TRAVERS UN OUTIL NUMERIQUE D'OPINION INTERNE.....	19
SECTION 5 : LES AUTRES MOYENS D'EXPRESSION EXISTANTS AU SEIN DU GROUPE	20
SECTION 6 : TRANSMISSION ET SUIVI DES MOYENS D'EXPRESSION	20
CHAPITRE 4 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET	21
LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES.....	21
SECTION 1 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS.....	21
Article 1 : Le guide des aidants.....	21
Article 2 : Le congé de proche aidant.....	21
Article 3 : Le dispositif de dons de jours	23

Article 4 : La mise en œuvre de la clause de mobilité du salarié aidant.....	30
Article 5 : L'accompagnement individuel des salariés aidants par un prestataire	30
SECTION 2 : LES MESURES EN FAVEUR DES PARENTS	31
Article 1 : Le guide de la parentalité	31
Article 2 : L'accompagnement de la salariée enceinte	31
Article 3 : L'accompagnement du retour de congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	32
Article 4 : L'accompagnement du retour de congé parental d'éducation	32
Article 5 : Favoriser la prise du congé paternité	32
Article 6 : Favoriser la prise du congé parental d'éducation	33
Article 7 : Accompagnement des salariés confrontés au décès d'un enfant	33
Article 8 : Dispositif de garde d'urgence ou occasionnelle	34
Article 9 : Attention particulière vis-à-vis des horaires et lors de déplacements / missions	34
SECTION 3 : MODALITES DE COMMUNICATION ENTRE LE SALARIE SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR L'ADEQUATION DU FORFAIT A SON ACTIVITE	35
SECTION 4 : MESURES SPECIFIQUES EN TERMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES MAGASINS.....	35
Article 1 : Planification des horaires de travail	35
Article 2 : Expérimentation de la planification concertée au sein de certains magasins Fnac et Darty	36
CHAPITRE 5 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	37
SECTION 1 : LES BENEFICIAIRES.....	37
SECTION 2 : ETAT DES LIEUX	38
SECTION 3 : PERSPECTIVES ET OBJECTIFS PRINCIPAUX	39
Article 1 : Actions dans le domaine de l'embauche	39
Article 2 : Actions dans le domaine du maintien dans l'emploi	40
Article 3 : Actions dans le domaine de la sensibilisation et de la communication	43
SECTION 4 : PILOTAGE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE.....	43
Article 1 : La Mission Handicap	43
Article 2 : Mise en place d'un réseau de Référents Handicap	43
Article 3 : Mise en place d'une cellule Handicap au sein de chaque entité juridique	44
Article 4 : Suivi de la politique Handicap au niveau du Groupe	44
CHAPITRE 6 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS.....	46
SECTION 1 : ETAT DES LIEUX	46
SECTION 2 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'ÂGE ET SENSIBILISATION	47
SECTION 3 : LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN CARRIERE	48

Paraphe
AM

Paraphe


DS
FB

DS
GM

Paraphe
EB

DS
TF

Article 1 : Actions dans le domaine du recrutement	48
Article 2 : Information sur les dispositifs en faveur des séniors	48
Article 3 : Être informé et accompagné dans sa réflexion professionnelle en seconde partie de carrière.....	49
Article 4 : Attribution d'une prime anniversaire	50
SECTION 4 : APPRENDRE ET TRANSMETTRE AU COURS DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE	50
Article 1 : Un accès à la formation facilité.....	50
Article 2 : Le rôle de tuteur et de mentor : la transmission des savoirs et compétences par les salariés séniors.....	50
Article 3 : Expérimentation de binômes intergénérationnels.....	51
SECTION 5 : L'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION VERS LA RETRAITE	51
Article 1 : Les ateliers collectifs et individuels retraite	51
Article 2 : L'aménagement de planning pour les salariés de 60 ans et plus	52
Article 3 : L'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%) ...	52
Article 4 : L'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive	53
Article 5 : L'indemnité de départ à la retraite.....	54
Article 6 : Le cumul emploi-retraite	54
Article 7 : La transition vers la retraite par l'accompagnement de professionnels.....	54
SECTION 6 : LE RENFORCEMENT DE LA PREVENTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE.....	55
Article 1 : Le bilan prévention	55
Article 2 : Autorisation d'absence pour la réalisation du bilan de santé/de l'examen de prévention en santé	55
Article 3 : Organisation d'une visite médicale additionnelle à compter de 55 ans	56
Article 4 : La prévention des risques	56
SECTION 7 : INDICATEURS DE SUIVI	56
CHAPITRE 7 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	57
SECTION 1 : DEFINITION DE LA NON DISCRIMINATION TELLE QU'ELLE EST DEFINIE A L'ARTICLE L.1132-1 DU CODE DU TRAVAIL	57
SECTION 2 : LA DIFFUSION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE NON DISCRIMINATION AU SEIN DU GROUPE	58
SECTION 3 : INDICATEURS DE SUIVI	59
CHAPITRE 8 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	60
SECTION 1 : L'EMBAUCHE : GARANTIR DES PROCESS DE RECRUTEMENT GROUPE NON DISCRIMINANTS.....	60
Article 1 : Constat	60
Article 2 : Objectif.....	61
Article 3 : Moyens.....	61

Article 4 : Indicateurs chiffrés	61
SECTION 2 : LA FORMATION : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES FEMMES.....	62
Article 1 : Constat	62
Article 2 : Objectif.....	62
Article 3 : Moyens.....	62
Article 4 : Indicateurs chiffrés	63
SECTION 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	63
Article 1 : Constat	63
Article 2 : Objectif.....	63
Article 3 : Moyens.....	64
Article 4 : Indicateurs chiffrés	66
SECTION 4 : LA REMUNERATION : ASSURER AU NIVEAU GROUPE L'EQUITE DE TRAITEMENT SALARIAL.....	66
Article 1 : Constat	66
Article 2 : Objectif.....	66
Article 3 : Moyens.....	66
Article 4 : Indicateurs chiffrés	67
CHAPITRE 9 : LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	68
SECTION 1 : La sécurité des salariés et la violence au travail	68
Article 1 : Prévention et tolérance zéro du harcèlement sexuel et du harcèlement moral	68
Article 2 : Prévention et traitement des incivilités.....	69
SECTION 2 : La prévention des risques professionnels	71
Article 1 : Mise à disposition d'un service d'écoute et de soutien psychologique en faveur de la santé et de la sécurité au travail	71
Article 2 : Mise à disposition d'un service de prévention et de prise en charge de la santé mentale	71
SECTION 3 : L'impact de la sobriété énergétique sur les conditions de travail	72
CHAPITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES	73
SECTION 1 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI	73
SECTION 2 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD.....	73
SECTION 3 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	74
SECTION 4 : ADHESION A L'ACCORD	74
SECTION 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	74
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	77
ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI PREVUS DANS L'ACCORD	78

PREAMBULE

Dans un contexte de transformations face aux mutations du marché, le Groupe Fnac Darty aspire à devenir un groupe plus agile, plus innovant, au cœur des enjeux sociétaux en tant qu'entreprise et employeur socialement responsable.

L'accompagnement, le développement et l'engagement des collaborateurs, tant sur le plan individuel que collectif, sont autant de facteurs clés contribuant de façon déterminante à la réussite de cette transformation.

Dans ce cadre, agir sur la qualité de vie au travail est un axe à part entière de la transformation du Groupe et un levier d'amélioration des relations humaines et sociales.

Le Groupe s'engage à développer une politique active de qualité de vie et des conditions de travail, reposant sur des actions concrètes destinées à préserver la santé physique et mentale des salariés et à améliorer durablement leurs conditions de travail et l'organisation de leur activité. Les parties s'entendent sur une définition de la « Qualité de vie au Travail » telle que précisée dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 (« vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »), comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty signé le 18 décembre 2024 portant sur les modalités de négociation du bloc « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail* ».

En effet, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'entamer cette négociation sur un périmètre Groupe, afin que tous les collaborateurs des différentes sociétés du Groupe, quelle que soit leur taille, puissent en bénéficier de manière équitable.

Par la conclusion du présent accord, les parties affirment leur volonté d'inscrire l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail dans un cadre structuré, pérenne et fondé sur une démarche d'amélioration continue.

Elles entendent créer les conditions d'épanouissement dans le travail des collaborateurs du Groupe en mobilisant l'ensemble des acteurs du Groupe, en favorisant le droit des salariés de s'exprimer et d'être informés, en leur assurant un environnement stimulant et propice à leur développement professionnel et en inscrivant leur activité dans une organisation du travail respectueuse de leur santé, sécurité et de l'équilibre des temps de vie.

De plus, Fnac Darty mène, depuis plusieurs années, une politique de lutte contre toute forme de discrimination notamment en visant la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties ont conscience que la diversité est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous et une source de performance pour le Groupe et son développement. C'est pourquoi Fnac Darty souhaite offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences et le bien vivre ensemble.

Par le présent accord, les parties entendent réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité au sein du Groupe, et garantir à chacun, la non-discrimination et l'égalité de traitement.

A ce titre, les parties signataires ont pour objectif commun de définir le cadre destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, à garantir son application et à le faire perdurer.

Les dispositions ci-après ont été négociées au cours des réunions qui se sont tenues, le 8 janvier, 22 janvier, 5 février, 2 avril, 16 avril, 6 mai et 3 juin 2025.

Au terme de leurs échanges, les Parties ont convenu du présent accord collectif.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Périmètre de l'accord

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

Article 2 : Sociétés et salariés concernés

Le présent accord s'applique en France à l'ensemble des sociétés visées en Annexe 1 et aux salariés employés au sein des sociétés visées dans la même Annexe.

Article 3 : Evolution des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord tel que visés à l'Annexe 1

Toute société française dont le capital viendrait à être détenu directement ou indirectement à plus de 50% par la société Fnac Darty SA, sera admise dans le périmètre du présent accord à la demande de ladite société.

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.

SECTION 2 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues à l'article L.2242-17 du Code du travail, modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 ainsi que de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty en date du 18 décembre 2024.

Conformément à l'article 4 de cet accord, la présente négociation porte sur les thèmes suivants :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- Les modalités du droit à la déconnexion des outils numériques ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- La lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties ont convenu, dans l'accord de méthode précité, que le thème de négociation relatif aux « *mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail* », est renvoyé au niveau des sociétés du Groupe Fnac Darty d'au moins 50 salariés visées à l'Annexe 1 du présent accord.

Le thème de négociation relatif à « la définition d'un régime de Prévoyance et de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie ou un accident » étant déjà couvert par l'ensemble des entités juridiques, il n'a pas été intégré dans le champ de négociation du présent accord, comme prévu à l'article 3 de l'accord de méthode Groupe Fnac Darty du 18 décembre 2024.

Outre les thèmes obligatoires précités, les parties ont convenu de négocier dans le cadre du présent accord les thèmes additionnels suivants, conformément à l'article 4 de l'accord de méthode Groupe Fnac Darty du 18 décembre 2024 :

- Les salariés seniors, sous l'angle du recrutement et du maintien dans l'emploi ; de l'aménagement de fin de carrière ; de la lutte contre toute discrimination ; de la prévention de la santé et de la sécurité ; de la formation et de la transmission des savoirs ;
- La qualité des conditions de travail, sous l'angle de la sécurité des salariés face à la violence au travail ; de la prévention des risques professionnels ; de l'impact de la sobriété énergétique sur les conditions de travail.

Enfin, les parties signataires ont convenu que les dispositions du présent accord constitueront un socle commun pour l'ensemble des sociétés du Groupe visées à l'Annexe 1 du présent accord.

Il est, par ailleurs, indiqué que le présent accord se substitue aux accords préexistants dès lors que ses dispositions sur un même objet sont plus favorables pour les salariés ou si cela est clairement indiqué dans le présent accord.

Il est, également, rappelé la possibilité pour les parties prenantes de négocier, des accords ou dispositions conventionnelles venant compléter de manière plus favorable les dispositions du présent accord, notamment au sein de chaque entité du Groupe.

SECTION 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA REUSSITE DE L'ACCORD

L'amélioration de la Qualité de vie au travail implique différents acteurs au sein de l'entreprise. Le présent accord doit permettre de clarifier et de renforcer sur le terrain les rôles de chacun pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Article 1 : L'implication des différents acteurs

Le rôle des différents acteurs impliqués dans l'amélioration constante de la QVCT est précisé ci-dessous :

- Les **Directions** de chaque société et de chaque site soutiennent les engagements prévus par le présent accord et s'engagent à mettre en œuvre les actions définies. Elles ont également pour missions d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ;
- Les **salariés** contribuent aux démarches d'amélioration des conditions de vie et de santé au travail au quotidien et notamment au travers du droit d'expression et des moyens mis à disposition dans ce cadre ;
- Le **service de santé au travail** conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- La **fonction Ressources Humaines** coordonne les actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein du Groupe. Elle s'assure que la politique définie au niveau du Groupe et des sociétés est mise en œuvre ;
- Les **institutions représentatives du personnel** veillent au respect par l'employeur des obligations légales et conventionnelles et contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.
- Les **managers** contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent à leurs salariés et l'organisation mise en place, dans le cadre défini au sein du Groupe et dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
- Les **organisations syndicales** représentatives, signataires ou non du présent accord, participent activement à la promotion d'un dialogue social de qualité sur les sujets liés à la qualité de vie et aux conditions de travail. À ce titre, elles contribuent à leur amélioration par leurs remontées de terrain et leur rôle de relais auprès des salariés.

Article 2 : Le rôle du Management dans la Qualité de vie au travail

Les parties au présent accord réaffirment le rôle essentiel joué par la ligne managériale dans le développement de la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs. Ils contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment à la charge de travail des salariés qu'ils encadrent et à l'organisation du travail qu'ils mettent en place, ceci dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Un mémo est diffusé à l'ensemble des managers afin de préciser leur rôle qu'il s'agisse du niveau d'engagement de leurs collaborateurs, du développement de leurs compétences ou de la qualité de leurs conditions de travail.

Les équipes Ressources Humaines sont par ailleurs à l’écoute des managers pour échanger sur les questions de Qualité de vie au travail et les guider dans la gestion de leur équipe.

Paraphe	Paraphe	DS	DS	Paraphe	DS
AM		FB	GM	EB	TF

CHAPITRE 2 – LES MODALITES DU DROIT A LA DECONNEXION DES OUTILS NUMERIQUES

Les Technologies de l'Information et de la Communication (notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, smartphones, téléphones mobiles,...) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont aujourd'hui incontournables dans le cadre de l'activité professionnelle et quotidienne des salariés.

Les parties conviennent que ces nouveaux modes de communication sont de nature, pour certaines fonctions, à faciliter les échanges, à améliorer les conditions de travail et à préserver la santé des salariés en leur procurant une liberté d'organisation tant professionnelle que personnelle (limitation des déplacements, meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle, etc.).

Ces outils numériques doivent néanmoins être utilisés à bon escient, dans le respect des personnes et de l'équilibre nécessaire entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Par ailleurs, les parties rappellent qu'il est nécessaire de privilégier la rencontre physique entre les salariés du Groupe, lorsque la situation s'y prête.

Dans ce contexte, le Groupe Fnac Darty souhaite prendre des engagements en matière de bonne utilisation des outils numériques. Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des durées minimales de repos prévues par la législation en vigueur.

Dans ce cadre, un droit individuel à la déconnexion des outils numériques est reconnu comme fondamental au sein du Groupe Fnac Darty pour tous les salariés.

Les parties confirment ne pas s'inscrire dans une approche coercitive qui consisterait à rendre la connexion impossible, mais de déployer des actions de sensibilisation prenant en compte les différents contextes de travail tout en garantissant le caractère volontaire d'une connexion choisie.

Par le présent accord, la volonté du Groupe est de définir un cadre structuré destiné à assurer la pleine effectivité de l'exercice du droit à la déconnexion par les salariés au travers notamment de la mise en place de mesures précises et ciblées mais également d'une réflexion globale sur l'utilisation des outils numériques et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation.

SECTION 1 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion des outils numériques peut être défini comme le droit de l'ensemble des salariés du Groupe (hors salariés sous astreinte), y compris des encadrants, de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicités, par le biais d'outils de communications personnels ou professionnels, pour un motif professionnel en dehors de leur temps de travail habituel.

Ce droit implique également l'absence d'obligation de répondre à des sollicitations adressées, que ce soit via des outils professionnels ou personnels, en dehors de leur temps de travail habituel.

Néanmoins, il est entendu qu'il puisse être tenté de contacter ou de solliciter un salarié en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'évènements imprévisibles susceptibles de générer un préjudice pour l'entreprise. Il peut s'agir notamment d'un problème d'organisation non prévu ou encore de tout évènement qui rendrait inaccessible le lieu de travail tel qu'un incendie ou une crise sanitaire. Dans ce cadre, le salarié sera contacté en priorité par SMS (un simple courriel n'étant pas suffisant) afin de donner à celui-ci la possibilité de choisir le moment où recontacter l'émetteur du SMS.

En tout état de cause, il est rappelé que l'absence de réponse d'un salarié dans cette hypothèse n'engendrera aucune conséquence pour les salariés, conformément à la section 2, article 1 derniers paragraphes du présent chapitre. Les outils numériques visés sont, notamment :

- Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc, ... (outils présents et à venir) ;
- Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, messagerie interne instantanée (type Teams, etc...), logiciels, connexion wifi, internet/intranet etc, ... (outils présents et à venir).

Le Groupe sera par ailleurs attentif à l'arrivée d'outils futurs, notamment en lien avec l'intelligence artificielle, qui seront soumis aux mêmes exigences.

Les parties précisent enfin que les outils numériques professionnels doivent être utilisés en priorité et que l'utilisation des appareils personnels n'est pas recommandée dès qu'elle peut être évitée.

SECTION 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT A LA DECONNEXION ET DU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES ET DE COMMUNICATION PROFESSIONNELS

Article 1 : Le droit à la déconnexion en dehors du temps habituel de travail

Le temps de travail est défini comme le temps de travail effectif durant lequel le salarié est à la disposition de son employeur.

Sont exclues du temps habituel de travail les périodes de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de congés payés, de congés exceptionnels, de jours fériés chômés, de jours de repos et de suspension du contrat de travail de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Il est rappelé que les salariés sous astreinte sont tenus de rester joignables en permanence pendant la période de l'astreinte conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur au sein de chaque entreprise.

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité des managers et des dirigeants du Groupe mais également l'implication de tous les salariés.

En ce sens, s'il revient en priorité aux managers et aux dirigeants la responsabilité de ne pas solliciter les salariés en dehors de leur temps de travail habituel sauf en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'événements imprévisibles, chaque salarié doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès et doit également veiller à ne pas solliciter un salarié en dehors de son temps de travail habituel.

Ainsi, il est préconisé aux salariés de ne pas faire usage, en dehors de leur temps de travail habituel tel que visé ci-dessus, des outils numériques professionnels mis à leur disposition ni de se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'événements imprévisibles tels que définis à la section 1 du présent chapitre.

Enfin, il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut faire l'objet de reproches, ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, d'évaluation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il soit.

Article 2 : Le respect des temps de repos

Afin que le bon usage des outils numériques et de communication professionnels améliore les conditions de travail tout en facilitant l'accès et le partage d'informations entre les salariés, les recommandations suivantes sont formalisées.

- **Les temps de repos doivent être respectés.** Le droit à la déconnexion s'inscrit dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail et aux temps de repos obligatoires. Il est rappelé que les cadres dirigeants sont exclus des dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

En dehors du temps habituel de travail, les emails, messages instantanés, SMS, messages vocaux envoyés depuis un portable professionnel ou personnel doivent être limités et ne doivent pas avoir vocation à susciter une réponse immédiate, sauf circonstances exceptionnelles et/ou événements imprévisibles, tels que définis à la section 1 du présent chapitre.

- **Chaque salarié doit veiller au respect de son propre droit à la déconnexion**

Afin d'éviter les sollicitations et assurer l'information des autres salariés, chacun est invité à, pendant des absences de longue durée (congrés payés, suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité,...) :

- D'une part, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et d'indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise pour prendre le relai en son absence ;
- Et d'autre part, enregistrer un message vocal d'absence sur ses téléphones fixe et mobile professionnels ;

- **Chaque salarié doit également veiller au respect du droit à la déconnexion des autres salariés de l'entreprise :**

Pour garantir l'effectivité de ce droit à la déconnexion, l'envoi d'emails et messages professionnels ainsi que les appels téléphoniques professionnels en dehors du temps habituel de travail doivent être évités ou limités à des cas de circonstances exceptionnelles et/ou d'événements imprévisibles tels que définis à la section 1 du présent chapitre.

Il est demandé à chaque salarié de s'interroger sur le moment opportun pour adresser un email, un SMS ou joindre un collaborateur ou collègue par téléphone et de ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

- **Les sociétés, faisant partie du Groupe Fnac Darty et visées en annexe 1 du présent accord s'engagent à paramétrer la messagerie professionnelle de ses salariés en ajoutant la mention automatique suivante en bas de chaque mail : « Si vous recevez ce message pendant votre temps de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre ».**
- **Enfin, le Groupe Fnac Darty s'engage à faire preuve d'une vigilance particulière pour éviter l'envoi des mails automatisés en dehors des heures habituelles de travail et pour cibler les formations de manière plus précise en adéquation avec les fonctions concernées.**

SECTION 3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION AU BON USAGE DES OUTILS NUMERIQUES

Le respect de ces recommandations communes à tous les salariés visés ci-avant dépend de la responsabilisation de chacun dans sa pratique quotidienne des outils numériques dont il dispose. Les salariés, et en particulier les managers, seront ainsi sensibilisés sur les modalités d'utilisation de ces outils par :

- La mise à disposition d'un module de formation en e-learning ou d'un webinaire sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques ;
- La diffusion régulière et l'affichage d'une communication par la Direction du Groupe sur l'usage des outils et les dispositifs mis en œuvre au sein du Groupe en matière de droit à la déconnexion des outils numériques (News RH, messages de sensibilisation sur les écrans d'informations,...) ;
- La mise à disposition pour tous les salariés du Groupe d'un guide de bon usage des outils numériques professionnels et de communication via le portail RH ou le portail de communication habituel de l'entreprise, portant notamment sur les règles générales d'utilisation de la messagerie (notamment la priorisation ou non des mails en fonction des situations,...), les principes d'envoi aux destinataires, les règles en

matière de rédaction et de temps d'utilisation de la messagerie, ainsi que sur les recommandations en matière de sobriété énergétique ;

- La diffusion auprès de tous les managers d'un document incluant les recommandations quant à l'exemplarité et au respect du droit à la déconnexion des outils numériques et de l'équilibre des temps de vie des salariés ;
- La mise à disposition d'un e-learning et de guides relatifs à l'utilisation de Teams (pouvant être amenés à être mis à jour en fonction de l'évolution des fonctionnalités des outils) ;
- La diffusion à l'ensemble des salariés du Groupe, après information des CSE de chaque entreprise, d'une note d'information relative aux règles d'utilisation des groupes WhatsApp ou tout outil équivalent.

SECTION 4 : SUIVI DE L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES

Le Groupe Fnac Darty s'engage à adresser chaque année à l'ensemble des salariés du Groupe au moins un sondage sur la thématique du droit à la déconnexion et l'utilisation des outils numériques (via l'outil d'opinion interne en place au sein du Groupe).

La commission de suivi du présent accord aura la possibilité en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe d'être associée, une fois par an, à l'élaboration du sondage de l'outil d'enquête d'opinion interne portant sur le droit à la déconnexion et l'utilisation des outils numériques. La Direction soumettra 6 propositions de questions à la Commission qui pourra formuler ses suggestions en retour.

Tout salarié aura la possibilité de solliciter un entretien auprès de son Responsable hiérarchique ou de son Responsable Ressources humaines en cas d'usage qui lui paraîtrait excessif des outils numériques de communication en dehors du temps habituel de travail.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Le nombre de modules e Learning sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques suivis par les salariés ;
- Les résultats du sondage Supermood sur les outils numériques
- Liste des outils de communication utilisés au sein du Groupe, précisant ceux qui sont accessibles en dehors du lieu de travail (hors VPN)

La Direction s'engage, enfin, à ce que la thématique sur le droit à la déconnexion des salariés soit intégrée dans le document unique de chacune des entités du Groupe, de façon à identifier si des salariés ont été contactés pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires de travail et d'éventuels temps d'astreintes. Des actions précises seront prises par chaque société en fonction de l'estimation du risque.

CHAPITRE 3 – L’EXERCICE DU DROIT D’EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS

SECTION 1 : DEFINITION ET FINALITE DU DROIT D’EXPRESSION

Les parties signataires réaffirment que la qualité de vie au travail implique un dialogue entre tous les acteurs de l’entreprise fondé sur le respect, la transparence et l’écoute des différents points de vue.

Ce dialogue contribue au développement personnel et professionnel des salariés.

Le droit d’expression est un droit direct et collectif : il permet ainsi à chacun des salariés quel que soit sa place dans la hiérarchie de faire connaître son opinion, ses observations ou demandes concernant les conditions d’exercice de son activité professionnelle au sein du Groupe.

L’objet de ce droit est de permettre aux salariés de s’exprimer sur le contenu et l’organisation de leur travail et sur la définition et la mise en œuvre d’actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les questions concernant leur contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail, n’entrent pas dans le cadre du droit d’expression et relèvent d’autres modes de communication.

Les parties conviennent que le présent chapitre de cet accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans l’accord concernant la mise en œuvre du droit d’expression des salariés à la SNC Codirep conclu le 9 novembre 1995.

SECTION 2 : LES GARANTIES DU DROIT D’EXPRESSION

Il est préalablement rappelé que, sous réserve d’une situation caractérisant un abus de la part d’un ou plusieurs salariés, aucune sanction ne pourra être adressée à un salarié en raison des avis, observations ou plus largement pour les propos tenus dans le cadre du droit d’expression organisé au sein du Groupe.

SECTION 3 : L’ORGANISATION DU DROIT D’EXPRESSION : LA TENUE DE REUNIONS COLLECTIVES

A minima une fois par an, une réunion comprenant un nombre maximum de 15 personnes et dédiée spécifiquement à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail sera proposée aux équipes à l’initiative de chaque manager de proximité et organisée en cas d’un nombre de salariés volontaires suffisant.

Les salariés pourront également solliciter l'organisation de réunions d'expression en cas de besoin, notamment en l'absence de proposition du manager ou en cas de nécessité de réunions supplémentaires.

Le personnel encadrant bénéficie également de réunions d'expression qui lui sont spécifiques.

L'organisation de ces réunions sera portée à la connaissance des collaborateurs à travers une campagne organisée à une période fixe chaque année à l'initiative de la filière RH pour rappeler l'existence et la méthodologie de ces réunions.

Il est précisé que, pour la tenue de ces réunions, l'équipe sera définie par les parties prenantes de sorte que des salariés de différents services pourront participer à une même réunion afin d'échanger sur des sujets liés à l'organisation du travail.

Les parties conviennent que le manager de proximité se définit comme le responsable hiérarchique direct.

Au début de la réunion et pendant une durée n'excédant pas 10 minutes, le manager informera les salariés présents qu'ils pourront échanger librement sur les questions liées aux conditions du travail, l'organisation du travail, à l'environnement de travail ainsi que sur tout dysfonctionnement de toute nature.

Un temps d'échange est ensuite prévu, sans la présence du manager entre l'ensemble des salariés volontaires d'une durée de 45 minutes maximum. La durée totale de la réunion comprenant le temps d'introduction du manager et le temps d'échange sans la présence du manager ne pourra excéder une heure.

Ces réunions d'échanges doivent garantir des relations empreintes de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque, et fourniront à chacun, des éléments de réflexion pour résoudre certains dysfonctionnements constatés et proposer des mesures ayant vocation à optimiser l'organisation et les conditions de travail de ses collaborateurs. Ainsi, les salariés auront la possibilité d'exposer leurs avis ou suggestions.

Pour chacune de ces réunions, l'animation est assurée par une personne volontaire issue de l'équipe ou extérieure à l'équipe. L'animateur des réunions encourage et facilite l'expression directe de chacun des participants et de façon générale veille au bon déroulement de la réunion. Il appartient à l'animateur de suspendre ou de reporter la réunion en cas de non-respect de ces principes.

Les propositions et suggestions de l'équipe ou du groupe sont retranscrites par l'animateur par écrit et communiquées au manager à l'issue de la réunion.

Les managers, responsables de la mise en œuvre des actions identifiées au sein de leur équipe sur lesquelles ils ont les moyens d'intervenir, feront connaître les réponses aux propositions et suggestions de l'équipe ou du Groupe, au cours d'une réunion organisée, en fonction des thématiques et points remontés, à l'issue de la réunion des membres de l'équipe ou dans un délai maximum de 2 semaines. Cette réunion pourra également être l'occasion d'un partage des résultats de l'enquête d'opinion interne par le manager.

A l'issue de la réunion de restitution, si cela apparaît opportun et en accord avec les participants, une communication plus large, sur le site, du plan d'actions pourra être réalisée. Les participants pourront également partager le compte rendu et les plans d'action avec les RP du site si l'ensemble du groupe d'expression y est favorable.

Il est rappelé que ces réunions collectives auront lieu pendant le temps de travail et le temps passé à ces réunions sera payé comme du temps de travail. La participation à ces réunions est purement facultative et chaque participant doit pouvoir y venir et s'exprimer librement.

Une méthodologie relative à l'organisation, à l'animation et à la communication des réunions sera mise à la disposition de chaque manager. De la même façon, une information préalable aux salariés sera faite afin de préciser le cadre et l'objet de ces réunions d'échange et l'intérêt de celles-ci.

Il est, par ailleurs, rappelé que ces réunions collectives ne se substituent pas aux réunions plénières organisées au sein des différentes Directions du Groupe.

SECTION 4 : L'EXPRESSION DE LA SATISFACTION A TRAVERS UN OUTIL NUMERIQUE D'OPINION INTERNE

Dans une volonté de s'orienter vers un pilotage de l'engagement des collaborateurs, et de mieux appréhender leurs attentes et leurs éventuelles difficultés, le Groupe Fnac Darty déploie depuis six ans dans chaque entreprise du Groupe un outil numérique d'opinion interne.

Son principe est d'adresser périodiquement, quelques questions courtes afin de suivre en temps réel le retour des salariés sur un certain nombre de thématiques en lien avec les conditions et l'environnement de travail et permettre aux managers d'apporter des réponses adaptées, ciblées et rapides.

Cet outil d'opinion interne permet aux salariés de s'exprimer anonymement et librement notamment sur leurs conditions de travail, l'intérêt du travail, la qualité de vie au travail, le management, la formation, les outils de travail et l'équité de traitement.

Une fois le sondage terminé, le manager partage les résultats avec son équipe, lors d'une réunion habituelle ou dédiée à ce sujet et en cas de besoins, élabore en lien avec son équipe, un plan d'actions, de nature à réduire ou supprimer les dysfonctionnements constatés et à proposer des mesures ayant vocation à optimiser l'organisation et les conditions de travail de ses collaborateurs.

Une communication spécifique sera adressée au moins une fois par an à l'ensemble des salariés du Groupe, afin de rappeler l'utilité de cet outil, ainsi que les modalités de fonctionnement. De même, les managers se verront régulièrement informés des règles de bon usage de l'outil et des modalités de restitution à leurs équipes.

SECTION 5 : LES AUTRES MOYENS D'EXPRESSION EXISTANTS AU SEIN DU GROUPE

Tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, doit pouvoir appréhender en quoi son activité s'inscrit dans un collectif et répond aux objectifs fixés au sein de son équipe et, plus globalement, participe à la stratégie du Groupe.

Cette nécessité implique de communiquer à l'échelle des différents services, toute l'information utile sur la stratégie de l'entreprise et les objectifs dédiés à chaque service, afin de décliner, partager et mettre en œuvre cette stratégie.

Dans cette perspective, les parties conviennent de l'importance des communications destinées à l'ensemble des collaborateurs du Groupe relatives à la stratégie mise en œuvre par la Direction Générale du Groupe.

Il appartient aux représentants de chaque Direction/site du Groupe et par le biais d'une communication interne adaptée et respectueuse des prérogatives des représentants du personnel, de donner du sens aux décisions importantes concernant la vie du Groupe, afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

SECTION 6 : TRANSMISSION ET SUIVI DES MOYENS D'EXPRESSION

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Taux de participation Supermood
- Nombre de réunions d'expression tenues par an au sein de chaque société en distinguant celles réalisées par les encadrants

Chaque entité du Groupe mettra à disposition de son Comité Social et Economique (Central pour l'entité juridique Relais Fnac) sur sa BDESE, une fois par semestre ses propres notes issues de l'enquête d'opinion interne accompagnées de la note moyenne du Groupe, reprenant les questions fermées quantitatives des sondages ainsi que les verbatims de la question ouverte. Il est précisé qu'il s'agit uniquement d'une mise à disposition d'informations et qu'en aucun cas, les Directions des Ressources Humaines ne présenteront de plans d'actions en lien avec ces résultats, dont la responsabilité incombe aux managers en lien avec leur équipe.

Par ailleurs, une information sera faite chaque année en CSE sur le nombre de réunions d'expression tenues en distinguant celles réalisées par le personnel encadrant.

CHAPITRE 4 : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES

Le Groupe Fnac Darty considère qu'œuvrer à une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle participe au bien être, à l'épanouissement et à l'engagement du salarié.

SECTION 1 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS

Les parties au présent accord se disent conscientes que tout salarié peut avoir à faire face, au cours de sa vie, à la maladie grave de son enfant ou de son conjoint ou encore être en charge d'un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Elles rappellent leur attachement à l'accompagnement des salariés aidants et de leur engagement à faciliter leur maintien en emploi tout en favorisant la conciliation de la vie professionnelle du salarié aidant avec sa vie personnelle.

Il est rappelé à titre liminaire que les salariés aidants familiaux ont la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, en application de l'accord Groupe sur le télétravail du 1^{er} mars 2021, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité requises.

Article 1 : Le guide des aidants

Le Groupe Fnac Darty prend l'engagement de mettre à disposition des salariés un guide de l'aidant salarié actualisé sur le Easy RH ou le canal de communication habituel de l'entreprise afin d'aider les salariés à mieux concilier leur vie d'aidant et leur activité professionnelle et ainsi vivre de manière plus sereine l'accompagnement de leur proche.

Article 2 : Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant a pour objet de permettre à un salarié de suspendre son contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie.

Ce congé est ouvert aux salariés sans condition d'ancienneté dans l'une des entreprises visées à l'annexe 1 du présent accord remplissant les conditions fixées par le présent article et souhaitant aider une des personnes suivantes qui réside de manière stable et régulière en France et présentant un handicap ou une perte d'autonomie :

- Son conjoint, concubin, pacsé ;
- Un ascendant (parents et grands-parents) ;
- Un descendant (enfants et petits-enfants) ;
- L'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ;

- Un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frères et sœurs, neveux ou nièces, oncles ou tantes, cousins germains, grand-oncle ou grande tante, petit neveu ou petite-nièce) ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les parties conviennent que le salarié peut :

- Soit prendre une période de congé continue durant laquelle il cesse toute activité professionnelle ;
- Soit prendre une période de congé fractionnée sous réserve de l'accord de l'employeur. La période minimale pour chaque congé est d'au moins une demi-journée ;
- Soit prendre une période de travail à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

Ce congé d'une durée de trois mois, renouvelable jusqu'à un an, permet de s'occuper d'un proche, qu'il soit handicapé ou en perte d'autonomie.

Quelles que soient les modalités de prise de la période de congés, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines dont il dépend ainsi que son manager au moins 15 jours avant le départ en congé en indiquant également la durée prévisible du congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement souhaitées.

Le salarié doit également joindre à sa demande (article D.3142-8 du Code du travail) :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L.232-2 du code de l'action sociale et des familles ;
- Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :
 - La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L.355-1 du code de la sécurité sociale ;
 - La prestation complémentaire pour recours à une tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L.432-2 du même code ;

- La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L.30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D.712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- La majoration mentionnée à l'article L.133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

En cas de demande de renouvellement, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu dans les mêmes modalités et formes que la demande initiale.

Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente de proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. La dégradation de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical et la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement.

Le congé prend fin au terme convenu ou au terme du renouvellement. Il peut aussi, prendre fin de façon anticipée selon les conditions légales. Dans ce cadre, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur au moins un mois avant la date de retour initialement prévue. En cas de décès de la personne aidée, ce délai peut être réduit.

A l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé est indemnisé selon les dispositions légales en vigueur.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de jours de congé proche aidant au sein de chacune des entités juridiques par exercice civil ;
- Nombre de personnes ayant demandé un congé de proche aidant ;
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé proche aidant.

Article 3 : Le dispositif de dons de jours

Les parties conviennent de créer les conditions permettant d'accompagner humainement un salarié devant faire face à une situation personnelle difficile, en organisant le don de jours de façon solidaire dans une optique de transparence, d'efficacité et de réactivité.

Le don de jours de repos consiste à offrir la possibilité à un salarié de renoncer volontairement à une partie de ses jours de repos, acquis et non pris, au bénéfice d'un autre salarié dans les conditions décrites ci-après.

3.1 Bénéficiaires

3.1.1 Champ d'application

Le dispositif du don de jours de repos s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques relevant du périmètre de l'accord, en contrat à durée déterminée ou indéterminée ayant une ancienneté de 4 mois minimum au sein du Groupe sous réserve de répondre aux conditions visées ci-après.

Pourront demander à bénéficier du dispositif du don de jours de repos les salariés :

- Assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Apportant leur aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou souffrant d'un handicap ;
- Ayant perdu un enfant de moins de 25 ans (en application de l'article 7 de la section 2 du présent chapitre).

Le proche aidé peut être l'une des personnes suivantes :

- **Groupe 1** : conjoint, concubin, PACS, ascendant/descendant, enfant à charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la Sécurité Sociale, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré), personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ;
- **Groupe 2** : ascendant/descendant/ collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint/concubin ou PACS.

Il est précisé que si plusieurs salariés travaillant au sein des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord étaient, du fait de leur lien de parenté, éligibles au bénéfice du dispositif du don de jours de repos au titre de la même situation, chacun d'eux pourra être éligible au bénéfice du dispositif du don de jours de repos. Ils auront, par ailleurs, la possibilité de s'absenter simultanément, successivement ou alternativement.

3.1.2 Les droits des bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires pourront faire le choix de rester anonyme ou non, seule la situation du salarié étant communiquée au moment de l'ouverture de la campagne de dons de jours.

En application des dispositions légales, les salariés bénéficiaires se verront maintenir leur rémunération pendant la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés ou

de repos donnés par ses collègues de travail. Ces périodes d'absence rémunérées seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Enfin, les salariés bénéficiaires auront la possibilité, en fonction de leurs situations individuelles et de leurs besoins, de prendre leurs jours de façon continue ou discontinue.

Le nombre de jours par campagne sera appréhendé par les Ressources Humaines en lien avec d'autres acteurs (médecine du travail, assistante sociale,...), en fonction de la situation individuelle des salariés concernés étant précisé que des campagnes supplémentaires pourront être organisées en cas de nombre de jours collectés insuffisant par rapport à la situation individuelle des salariés concernés.

Par ailleurs, il est précisé qu'en cas de jours collectés insuffisants au sein de l'entité juridique employeur du salarié bénéficiaire, périmètre à privilégier en 1^{er} lieu, les campagnes supplémentaires pourront s'effectuer au sein de tout ou partie des autres entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

3.1.3 Justificatifs à fournir

En fonction des situations, les justificatifs suivants devront être communiqués par le salarié bénéficiaire avant le lancement de la campagne de don de jours :

- ➔ Pour un salarié accompagnant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants :
 - Tout document officiel justifiant du lien de filiation ou de la charge effective de l'enfant
 - Certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie / du handicap / de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, mentionnant le nom du salarié
 - En cas de handicap, attestation de versement de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)
- ➔ Pour un salarié venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou souffrant d'un handicap (article D.3142-8 du Code du travail) :
 - Une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
 - En cas de handicap, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ;
 - En cas de perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L.232-2 du code de l'action sociale et des familles ;
 - Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

- La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L.355-1 du code de la sécurité sociale ;
- La prestation complémentaire pour recours à une tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L.432-2 du même code ;
- La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L.30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D.712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- La majoration mentionnée à l'article L.133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

3.2 Donateurs

3.2.1 Salariés pouvant effectuer des dons

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail et son ancienneté, disposant de jours de congés ou de repos acquis, peut, s'il le souhaite, faire un don de jours au profit des salariés éligibles relevant du même employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 3.1.2 dernier alinéa ci-dessus mentionné, un salarié, pourra s'il le souhaite faire un don de jours au profit de salariés éligibles relevant d'un employeur différent dans l'hypothèse de campagnes ouvertes sur tout ou partie des autres entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

3.2.2 Nature et nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Les parties conviennent que seuls les jours acquis et disponibles suivants pourront faire l'objet d'un don :

- La 5ème semaine de CP ;
- Les jours de congés conventionnels supplémentaires ;
- Les jours de RTT ;
- Les jours de repos compensateur et contreparties en temps liés aux heures supplémentaires,... ;
- Les jours de congés épargnés sur un CET pour ceux qui en bénéficient.

Par ailleurs, afin de préserver le repos des salariés, le nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don est limité à 3 jours entiers par salarié et par campagne et en tout état de cause à 6 journées par année civile. Sans réponse de la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 15 jours à compter de la formalisation par le salarié, son don sera réputé accepté.

Le don de jours est volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitif et irrévocable.

Les jours donnés seront réputés avoir été pris par le donateur et débité de ses droits acquis.

Enfin, il est rappelé que le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail du salarié donateur dans la mesure où les jours cédés sont considérés comme ayant été pris par ce dernier.

3.3 Modalités du dispositif de don de jours de repos

Conscientes du fait que l'efficacité du dispositif du don de jours de repos réside notamment dans l'agilité et la rapidité de sa mise en œuvre, les parties signataires conviennent de mettre en place une procédure simple respectant l'esprit de la loi et au plus proche des besoins du salarié.

3.3.1 Demande du bénéfice du dispositif de don de jours de repos

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande par écrit (courrier, mail ou formulaire) dûment complété auprès de sa Direction des Ressources Humaines avec les mentions suivantes :

- Nom du demandeur ;
- La date de la demande et son motif ;
- Le nombre de jours demandés ainsi que les modalités d'utilisation de ces jours.

Il joint à cette demande l'ensemble des justificatifs requis ci-dessus mentionnés.

Dans la mesure du possible, la demande devra être formulée en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant le début de l'absence souhaitée.

La Direction des Ressources Humaines et le salarié échangent sur les modalités de communication autour de la situation de ce dernier (souhait de conserver l'anonymat ou non, les modalités de communication ou non auprès de l'entourage professionnel,...).

La Direction des Ressources Humaines s'assure par ailleurs que le salarié remplit l'ensemble des conditions d'éligibilité au dispositif du don de jours de repos.

3.3.2 Modalités de traitement des dons

Dans un délai maximum de 5 jours à compter de la réception de la demande de don, la Direction des Ressources Humaines, vérifie que les conditions requises sont bien remplies et adresse une réponse au donateur l'informant de l'acceptation ou de refus de son don à l'aide.

3.3.3 Procédure de recueil et de transfert des dons

La campagne d'information et de sensibilisation aux besoins du salarié ayant demandé à bénéficier du dispositif du don de jours de repos sera menée prioritairement au sein de l'entité

juridique employeur du salarié bénéficiaire, mais pourra également être élargie à d'autres entités juridiques du Groupe en fonction des besoins.

La campagne, qui pourra être effectuée par e-mail et / ou affichage, comportera :

- Les prénoms et noms du salarié éligible au dispositif sous réserve que ce dernier ait accepté la communication de ces éléments dans le cadre de la campagne ;
- le motif de sa demande ;
- la période d'ouverture de la campagne ;
- un rappel des modalités à suivre afin d'effectuer un don.

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés de participer aux différentes campagnes initiées, le compteur du salarié bénéficiaire sera alimenté prioritairement d'1 jour par salarié donateur jusqu'à l'atteinte de l'objectif fixé par la campagne. Les jours promis par les donateurs au-delà de 1 jour ne seront transférés sur le compteur du salarié bénéficiaire seulement dans l'hypothèse où le nombre de jours requis ne serait pas atteint.

Les salariés donateurs pourront s'ils le souhaitent, demander, auprès de la Direction des Ressources Humaines, que les jours promis non transférés sur le compteur du bénéficiaire viennent alimenter le Fonds Commun de solidarité mentionné à l'article 3.3.6.

La campagne, d'une durée maximale de 15 jours calendaires, pourra être renouvelée en cas de besoin. Elle pourra également être interrompue de manière anticipée dès lors que la collecte aura atteint le nombre de jours de dons requis. Dans ce cas, un e-mail annonçant la fermeture de la campagne sera adressé à l'ensemble des salariés de l'établissement.

A l'issue de la campagne de recueil de don, la Direction des Ressources Humaines établira un récapitulatif des dons et en assurera la gestion administrative, en actualisant notamment les différents soldes de jours de repos des salariés donateurs et bénéficiaires.

Le salarié bénéficiaire sera informé par la Direction des Ressources Humaines du nombre de jours qui lui ont été attribués.

3.3.4 Abondement du Groupe Fnac Darty

La Direction s'engage à octroyer 5 jours d'absence rémunérée pour tout salarié qui bénéficiera d'un don de jours de repos.

Cet abondement sera en tout état de cause limité à 1 fois par exercice civil et par salarié quand bien même celui-ci bénéficierait de plusieurs campagnes.

3.3.5 Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise des jours donnés s'effectue conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise via l'outil de gestion des temps, à l'aide du motif d'absence dédié. Les jours donnés peuvent être utilisés dans les 12 mois suivant la fin de la campagne et ce, de manière continue ou fractionnée. Les parties conviennent également que les jours donnés

puissent venir régulariser des journées de congé sans solde prises antérieurement à la réception du don.

En cas de prise fractionnée, un calendrier prévisionnel des absences sera établi en concertation avec le manager du salarié et son Responsable Ressources Humaines.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant la période d'absence correspondant à la prise des jours qu'il a reçus et ce, quel que soit le montant de la rémunération des salariés auteurs de la donation.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

3.3.6 Gestion des éventuels reliquats de jours non pris

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer son Responsable Ressources Humaines si la situation à l'origine de la demande ne rendait plus nécessaire la prise de jours.

Il est précisé que les jours donnés qui n'auraient pas été consommés par le salarié bénéficiaire ne sauraient en aucun cas donner lieu à paiement. Ainsi, dans le cas où le salarié n'aurait pas utilisé la totalité des jours donnés par les salariés donateurs dans un délai de 12 mois suivant la fin de la campagne, le solde de jours non utilisés serait alors perdu et transféré au sein du Fond Commun de Solidarité mentionné à l'article 3.3.7.

En effet, dans le cas où le salarié n'aurait pas utilisé la totalité des jours donnés par les salariés donateurs dans le délai imparti, le solde de jours non utilisés serait alors transféré dans le Fonds Commun de Solidarité en vue d'alimenter des campagnes de dons ouvertes pour accompagner d'autres salariés de l'entreprise qui seraient confrontés aux situations couvertes par le présent accord.

A l'occasion de son retour au sein de l'entreprise, le salarié ayant bénéficié du dispositif du don de jours de repos pourra demander à ce qu'un entretien soit organisé avec la Direction des Ressources Humaines.

3.3.7 Création et alimentation d'un Fonds Commun de Solidarité

Un Fonds Commun de Solidarité est créé afin de recueillir le reliquat de jours de repos non utilisés par les salariés bénéficiaires d'un don de jours et ceux recueillis au cours d'un appel au don qui excéderait le nombre de jours requis dans le cadre d'une campagne.

Les jours consignés dans le Fonds Commun de Solidarité pourront alors être alloués à un autre salarié bénéficiaire remplissant les conditions du présent accord, en cas de situations d'urgence ou pour venir compléter des campagnes initiées en cas d'insuffisance du nombre de jours récoltés.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés bénéficieraient, à l'issue des campagnes de dons, d'un nombre de jours insuffisants au regard de leur situation personnelle et de leurs besoins, le recours aux jours placés dans le Fonds Commun de Solidarité sera apprécié par l'ensemble des DRH concernés en lien, le cas échéant, avec le pôle social et les médecins du travail concernés.

Ce Fonds, qui ne peut être déficitaire, est valorisé en jours. Ainsi, un jour de repos donné par un salarié correspond à un jour d'absence alloué à un salarié bénéficiaire et ce, quelles que soient leurs rémunérations respectives.

Dans l'éventualité où le Fonds n'aurait plus de réserves suffisantes pour faire rapidement face à une éventuelle future demande, une campagne ponctuelle pourra être organisée par la Direction.

Le solde de jours du Fonds Commun de Solidarité constaté en fin d'année civile sera systématiquement reporté sur l'année civile suivante.

3.4 Indicateurs de suivi

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Le nombre de campagnes de dons de jours réalisées au sein de chacune des entités juridiques par exercice civil (en distinguant celles faites en faveur d'un même salarié) ;
- Le nombre de jours collectés par campagne ;
- Le nombre de demandes et celles ayant fait l'objet d'une campagne.

Article 4 : La mise en œuvre de la clause de mobilité du salarié aidant

Il est rappelé que certains contrats de collaborateurs du Groupe contiennent une clause de mobilité, clause par laquelle le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié, et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements ou sites où l'entreprise déciderait de le muter.

La Direction s'engage à ne pas mettre en œuvre la clause de mobilité du salarié aidant répondant aux conditions décrites à l'article 3.1 de la section 2 du Chapitre 4 du présent accord.

Article 5 : L'accompagnement individuel des salariés aidants par un prestataire

Enfin, le Groupe Fnac Darty s'engage par le présent accord à tester le recours à un prestataire spécialisé dans l'accompagnement individuel des aidants proposant :

- Le regroupement d'informations utiles sur un site internet
- Une aide à la recherche des aides avec un suivi personnalisé, expert et confidentiel
- Des outils de sensibilisation.

SECTION 2 : LES MESURES EN FAVEUR DES PARENTS

Le Groupe Fnac Darty garantit que les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux sont sans incidence sur le déroulement de la carrière du salarié.

Les parties souhaitent également que soit recherché un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Le Groupe s'engage à poursuivre les actions en faveur de la parentalité et à créer un environnement favorable aux parents, conciliant dans les meilleures conditions le temps familial et le temps de travail.

Article 1 : Le guide de la parentalité

Les parties souhaitent sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe sur la place de la parentalité avec l'objectif d'agir au niveau :

- Des salariés, afin de les éclairer sur les aspects pratiques de leur vie de salariés-parents et qu'ils aient parfaitement connaissance de leurs droits et devoirs en matière de parentalité ;
- Du management, afin de les sensibiliser aux dispositions légales et/ou conventionnelles liées à la parentalité, ceci afin de permettre aux managers de pouvoir mieux prendre en considération la situation personnelle des salariés ;
- Des équipes de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, pour rappeler le cadre légal et/ou conventionnel des dispositions ayant trait à la parentalité mais également pour leur fournir si nécessaire un support à diffuser auprès des salariés-parents.

Dans ce cadre, le Groupe prend l'engagement de mettre à disposition des salariés un guide de la parentalité réactualisé sur le Easy RH ou le canal de communication habituelle de l'entreprise.

Enfin, ce guide sera adressé à chaque salarié annonçant une grossesse ou l'accueil/naissance d'un enfant.

Article 2 : L'accompagnement de la salariée enceinte

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de chacune des sociétés visées à l'Annexe 1 du présent accord, il pourra être proposé un aménagement de planning à la femme enceinte à compter de son 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à son départ en congé maternité.

Ces propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec la salariée sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service. Cet aménagement prendra fin, en tout état de cause, à la date de départ en congé maternité de la salariée.

La salariée enceinte pourra solliciter, à sa demande, une visite auprès de la Médecine du travail.

Les parties rappellent enfin que les salariés enceintes à compter du 4^e mois de grossesse ont la possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine, en application de l'accord Groupe sur le télétravail du 1^{er} mars 2021, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité requises.

Article 3 : L'accompagnement du retour de congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariées absentes pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé maternité ou d'adoption pourront bénéficier, si elles le souhaitent, d'un entretien avec leur manager ou le RRH dans un délai de 3 mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption afin de faire le point sur d'éventuels besoins d'adaptation de l'organisation du travail.

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein des sociétés visées à l'Annexe 1 du présent d'accord, le Groupe souhaite favoriser l'aménagement des jours ou des horaires de travail et ce pendant les 3 premiers mois de retour post congé maternité, adoption, paternité et de d'accueil de l'enfant pour permettre au salarié parent de trouver une organisation optimale pour la garde de l'enfant.

Ces propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec le salarié sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service. Cet aménagement de planning prendra fin, en tout état de cause, à la fin des 3 premiers mois du retour de congé maternité, paternité ou d'adoption et d'accueil de l'enfant.

Aucun salarié ne pourra faire l'objet d'une mesure défavorable liée à la demande d'aménagement temporaire ou à l'utilisation de l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 4 : L'accompagnement du retour de congé parental d'éducation

Les parties au présent accord s'engagent par ailleurs à ce que les salariés concernés par un retour de congé parental, aient le même accès, que les autres salariés, aux opportunités professionnelles qui pourraient se présenter. Dans ce cadre, ils pourront postuler aux offres d'emplois ouvertes au sein du Groupe et se verront alors appliquer les dispositions internes en vigueur en matière de recrutement et de mobilité interne.

Article 5 : Favoriser la prise du congé paternité

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés peuvent bénéficier d'un congé paternité.

Afin d'inciter le salarié à la prise de ce congé, le Groupe s'engage à compléter les indemnités journalières de sécurité sociale qui leur seront versées pendant une période de 25 jours calendaires à hauteur de leur salaire de base net. Cet avantage est étendu au congé parental

de 30 jours consécutifs au maximum lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, l'indicateur de suivi suivant :

- Nombre de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris ;
- Nombre de jours moyens de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris.

Article 6 : Favoriser la prise du congé parental d'éducation

Afin de favoriser la prise du congé parental d'éducation, le Groupe s'engage, pendant la durée du présent accord, à maintenir intégralement l'ancienneté du salarié pendant les 6 premiers mois du congé parental d'éducation à temps plein pris pour son premier enfant.

Il est précisé que si les 2 parents travaillent au sein d'une société du Groupe, ils pourront bénéficier chacun de cette mesure.

Les parties conviennent que ce maintien de l'ancienneté concerne le congé parental d'éducation tel qu'il existe à la date de conclusion du présent accord. Par conséquent, si de nouvelles dispositions légales venaient à remplacer ou faire évoluer ce dispositif durant l'application du présent accord, cette disposition deviendrait caduque et ne produirait plus d'effet.

Enfin, conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que le salarié a la possibilité d'interrompre de manière anticipée son congé parental d'éducation en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

Article 7 : Accompagnement des salariés confrontés au décès d'un enfant

Conscients de l'épreuve que représente la perte d'un enfant, les parties souhaitent apporter un soutien renforcé aux salariés confrontés à cette situation.

7.1 L'absence de délai de carence en cas d'arrêt maladie

Ainsi, en complément des congés légaux ou conventionnels prévus en cas de décès d'un enfant, tout salarié parent confronté à cet événement pourra, s'il recourt à un arrêt de travail, bénéficier du maintien de son salaire dès le premier jour de cet arrêt, pendant la durée du délai de carence de 3 jours au cours duquel il n'est pas indemnisé par la sécurité sociale.

Cette disposition s'applique, sur présentation d'un acte de décès justifiant de la situation, au premier arrêt de travail intervenant dans le mois suivant le décès de l'enfant.

7.2 Le dispositif de don de jours

De plus, les salariés parents confrontés au décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans auront la possibilité de recourir au dispositif de don de jours selon les modalités prévues à l'article 3 de la section 1 du présent chapitre.

Dans cette situation, le salarié devra produire un certificat de décès à l'appui de sa demande d'ouverture d'une campagne.

Article 8 : Dispositif de garde d'urgence ou occasionnelle

Les trois U.E.S. composant le sous-groupe Darty participent, depuis de nombreuses années, à la réservation de berceaux dans le cadre de crèches inter-entreprises situées à proximité des sites.

En complément de ce service, des solutions d'accueil d'urgence ou occasionnelle seront proposées à l'ensemble des salariés du Groupe et feront l'objet d'une information régulière aux salariés.

Ce dispositif permettra au salarié d'être mis en relation par téléphone ou par mail avec une crèche disposant d'un berceau, étant entendu que le salarié bénéficiaire paiera le coût de la garde.

Article 9 : Attention particulière vis-à-vis des horaires et lors de déplacements / missions

Afin de faciliter l'organisation des formations des collaborateurs, le Groupe doit tenir compte, au maximum de leurs contraintes personnelles et s'engage, à adapter les formats de réunion autant que possible :

- Un délai de prévenance d'un mois sera respecté entre la réception de la convocation et la tenue de la formation ;
- Les formats sur 1 jour seront favorisés autant que faire se peut ;
- Les vacances scolaires, les jours fériés, ainsi que le jour du mercredi seront évités autant que possible ;
- Les formations seront, dans la mesure du possible et dans le respect des exigences pédagogiques, organisées près du lieu de travail des salariés.

Le Groupe s'engage par ailleurs à faire ses meilleurs efforts pour éviter la planification des réunions d'équipe le mercredi ainsi que le jour de la rentrée scolaire. Il est par ailleurs rappelé que les réunions doivent se tenir pendant les horaires habituels de travail.

Sous réserve que la situation soit portée par le salarié à la connaissance de son manager, une attention particulière est portée aux familles monoparentales ou aux parents dont le conjoint est absent ou malade sur la période d'absence.

Cela peut se traduire par une limitation des déplacements et/ou des aménagements d'horaires. Ces éventuelles propositions d'aménagement de planning seront définies par le manager en lien avec le salarié sur une période définie et en fonction des possibilités d'organisation du service.

Une communication dans ce sens sera réalisée dans le guide de la parentalité.

SECTION 3 : MODALITES DE COMMUNICATION ENTRE LE SALARIE SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR L'ADEQUATION DU FORFAIT A SON ACTIVITE

Un suivi du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jours est mis en place par la Direction.

Ainsi, afin de s'assurer au mieux de la charge de travail de l'intéressé, un document auto déclaratif est complété par chaque salarié soumis à une convention de forfait jours et remonté mensuellement à son supérieur hiérarchique.

Les supérieurs hiérarchiques veillent par ailleurs à la bonne application de la réglementation du travail concernant notamment la durée du repos quotidien et hebdomadaire. Il est rappelé dans ce cadre que les salariés en forfait annuel en jours bénéficient d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux jours de travail et d'un temps de repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les supérieurs hiérarchiques qui constatent un dépassement potentiel du nombre de jours de travail ou un non-respect des règles relatives aux repos hebdomadaire ou quotidien, organiseront, au plus tard dans le mois qui suit ce constat, un entretien avec le salarié concerné, afin de mettre en place les mesures appropriées permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables à cette catégorie de salariés.

Il appartient au salarié autonome de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté dans l'organisation de son travail ou en terme de charge d'activité. Il peut dans ce cadre, solliciter un entretien auprès de son supérieur hiérarchique en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et sans qu'il s'y substitue.

Il est rappelé que le supérieur hiérarchique a la responsabilité de la mise en place et du suivi de ces actions correctives.

Ceux-ci bénéficient par ailleurs, chaque année, d'un entretien annuel à l'occasion duquel la charge de travail et les modalités permettant d'assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire sont évoqués avec leur responsable hiérarchique.

SECTION 4 : MESURES SPECIFIQUES EN TERMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES MAGASINS

Article 1 : Planification des horaires de travail

La planification des horaires de travail doit permettre à chaque magasin d'établir une meilleure adéquation entre les flux d'activité et la planification des salariés.

La Direction veillera, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes organisationnelles, à assurer une équité de traitement entre les salariés travaillant en magasin, afin d'assurer un nombre d'ouverture et de fermeture équivalent.

Article 2 : Expérimentation de la planification concertée au sein de certains magasins Fnac et Darty

Les managers des services ou départements qui le souhaitent, pourront expérimenter, dans le cadre de l'élaboration des plannings, la planification concertée des horaires de travail avec les salariés de leur équipe.

Cette planification doit permettre, dans la mesure du possible, l'élaboration de planning visant à concilier d'une part les exigences de présence des équipes et d'autre part, les besoins de l'activité, avec les éventuelles contraintes des salariés.

Un bilan des expérimentations organisées au sein des différents magasins sera réalisé au cours de la commission de suivi du présent accord.

CHAPITRE 5 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le Groupe Fnac Darty, fortement attaché à la diversité, s'emploie chaque jour à cultiver la différence. Il souhaite ainsi poursuivre l'intégration, en son sein, des personnes en situation de handicap et leur permettre de s'y développer professionnellement et personnellement.

Les sociétés du Groupe et les organisations syndicales conviennent ensemble de l'importance et de la richesse que représentent l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'ensemble des secteurs d'activité du Groupe.

Elles considèrent que les personnes en situation de handicap doivent être recrutées, maintenues et développées dans l'emploi, en raison de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap.

Afin d'assurer à tous une égalité des chances et faire progresser la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe, les parties au présent accord, souhaitent se donner les moyens de consolider, poursuivre et développer les démarches engagées en la matière au sein du Groupe et de ses différentes entités juridiques.

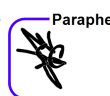
Dans ce cadre, les parties au présent accord ont convenu de poursuivre les actions déjà entreprises en faveur des salariés en situation de handicap, notamment en matière de recrutement, de sensibilisation, d'insertion et de maintien dans l'emploi afin de développer le taux d'emploi des travailleurs handicapés.

SECTION 1 : LES BENEFICIAIRES

Les dispositions de ce présent chapitre s'appliquent aux personnes visées à l'article L.5212-13 du Code du travail dont la liste est rappelée ci-dessous :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L.146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.2412-2, L.2413 et L. 2414 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

Paraphe
AM

Paraphe


DS
FB

DS
GM

Paraphe
EB

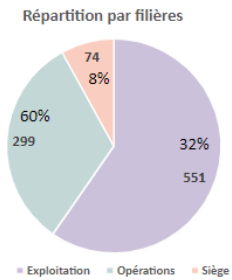
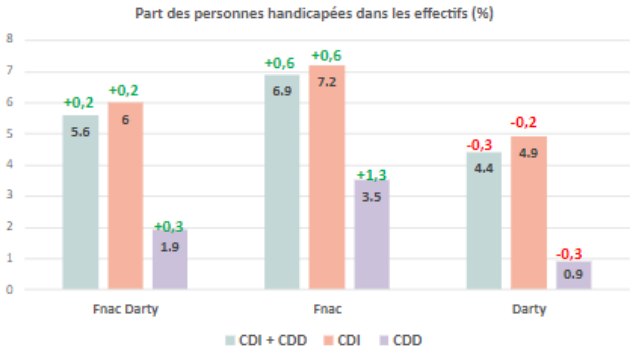
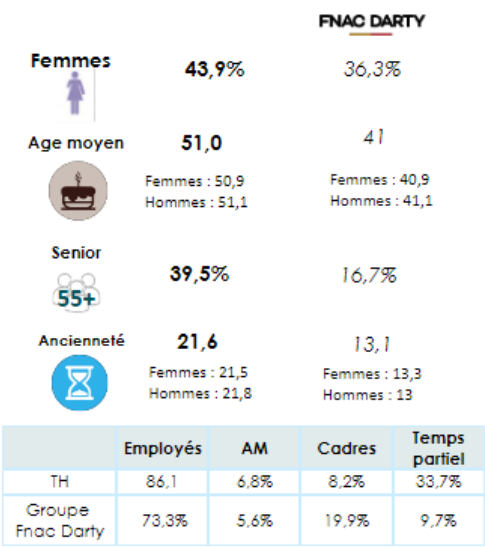
DS
TF

- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;Les titulaires de la carte “ mobilité inclusion ” portant la mention “ invalidité ” définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

SECTION 2 : ETAT DES LIEUX

L'état des lieux a pour objet de donner une situation de l'emploi interne des travailleurs handicapés au sein du Groupe Fnac Darty.

2021	2022	2023	taux d'emploi OETH
6,91%	6,99%	7,1 %	Darty Grand Est
3,71%	3,86%	4,36 %	Darty Grand Ouest
9,66%	9,91%	9,66 %	Darty IDF
8,71%	10,2%	8,1 %	Alizé SFL
8,96%	9,45%	10,79 %	Fnac Paris
7,37%	7,6%	7,69 %	Fnac Codirep
7,83%	8,26%	8,13%	Fnac Relais
6,08%	6,84%	6,64 %	Fnac Périphérie
12,19%	13,78%	14 %	Fnac Logistique
6,85%	7,38%	8,45 %	MSS
3,62%	3,36%	3,22 %	FDPS
1,27%	3,8%	2,41%	Wefix
3,31%	3,80%	5,22%	Nature&Découvertes



Au 31/12/2024, 924 personnes handicapées, soit 5,6% de l'effectif global (5,4% en 2023).
Une part des personnes handicapées à 6% sur les CDI.

Taux par filière

Darty		Fnac	
Exploitation	3,2%	Exploitation	7,72%
Livraison	5,5%	Opérations	12,1%
Logistique	6,3%	Siège	3,29%
SAV	6,7%		
Siège	4,5%		

SECTION 3 : PERSPECTIVES ET OBJECTIFS PRINCIPAUX

Le présent chapitre a pour objet de définir, au regard de l'état des lieux exposé ci-dessus, les orientations retenues pour favoriser l'embauche, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est préalablement rappelé, que les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Il est également précisé les dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail selon lesquelles « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », parmi lesquelles, des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Enfin, les parties au présent accord souhaitent rappeler l'importance du rôle des CSCCT dans la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des salariés et dans l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, elles jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Article 1 : Actions dans le domaine de l'embauche

Tous les emplois de l'ensemble des sociétés du Groupe Fnac Darty sont ouverts aux personnes handicapées. Les sociétés du Groupe renforceront leurs actions et adapteront leur processus de recrutement pour faciliter les candidatures des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en termes d'emplois et de compétences requises.

Tous les dispositifs existants en matière de recrutement et d'insertion professionnelle seront proposés, étant précisé que les recrutements en CDI à temps plein seront privilégiés autant que possible.

Les embauches seront appréciées sur les différentes sociétés et sur l'ensemble des filières métier. Cet objectif d'embauche des personnes en situation de handicap sera évalué sur l'ensemble des sociétés couvertes par le présent accord, avec la volonté de mobiliser en priorité les sociétés ayant le plus faible taux d'emploi actuel, afin de favoriser une progression sur l'ensemble du Groupe.

1.1 Poursuite du processus de recrutement

Afin d'optimiser la recherche de candidats parmi les personnes handicapées, le Groupe s'engage à poursuivre son processus de recrutement en mettant en œuvre les moyens suivants :

- Publication systématique des annonces sur le site référent Agefiph.fr ;
- Création de classes dédiées aux personnes handicapées, via l'alternance ;

- Animation du réseau des contacts Cap emploi pour une meilleure connaissance de nos métiers et meilleure adéquation des candidatures.

1.2 Objectif de recrutement en Contrat à durée indéterminée

Le Groupe Fnac Darty s'engage à intégrer en CDI 40 personnes en situation de handicap par an pendant la durée d'application du présent accord.

1.3 Objectif de recrutement en CDD ou en contrat de professionnalisation

Le Groupe Fnac Darty s'engage à intégrer en CDD ou en contrat de professionnalisation 40 personnes en situation de handicap par an pendant la durée d'application du présent accord.

Article 2 : Actions dans le domaine du maintien dans l'emploi

2.1 Faciliter la reconnaissance du handicap et accompagner les salariés

Le Groupe Fnac Darty s'engage à accompagner les salariés dont l'état de santé aurait une incidence sur l'activité professionnelle dans les démarches de reconnaissance, notamment à travers :

- Une campagne annuelle de sensibilisation des salariés sur l'ensemble des sociétés du Groupe et la mise à disposition d'un guide. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée pour lever les éventuels freins des salariés concernés à faire reconnaître leur handicap ;
- L'aide et l'accompagnement administratif des référents Handicap dans le cadre de la constitution des dossiers de reconnaissance en lien avec la Médecine du travail ;
- Une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical, dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Dans le cas où le salarié aurait besoin de s'absenter une seconde journée dans l'année pour la réalisation de ces démarches (notamment en vue de se rendre à un rendez-vous médical nécessaire à la reconnaissance ou au renouvellement du statut), celui-ci pourra demander, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, une modification de son planning afin de décaler, en cas de besoin, son jour de repos sur la semaine pour lui permettre de se rendre disponible le jour de son rendez-vous, sur présentation d'un justificatif ;

2.2 Faciliter le quotidien

Afin d'accompagner les collaborateurs reconnus travailleur handicapé ou en attente de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui connaîtraient des difficultés à leur poste de travail du fait de restrictions ou contraintes liées à leur handicap, différentes actions aidant à leur maintien dans l'emploi seront mises en œuvre :

- Des aménagements concernant le poste de travail en collaboration si nécessaire avec les Services de Santé au travail et/ou un ergonome ;
- L'accessibilité des formations en adaptant, autant que possible, les supports de formation aux besoins spécifiques des salariés en situation de handicap (sous-titrage, etc).
- La possibilité pour le salarié reconnu travailleur handicapé de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, en application de l'accord Groupe sur le télétravail du 1^{er} mars 2021, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité requises ;
- La mise à disposition d'un guide à destination des salariés en situation de handicap pour les informer des mesures mises en place au sein du Groupe ;
- La prise en charge, par le Groupe, sans condition d'ancienneté, du différentiel de cotisations au régime de retraite obligatoire et complémentaire, entre le temps plein et le temps partiel des salariés en situation de handicap de 55 ans et plus qui souhaiteraient, sur la base du volontariat, passer à temps partiel sur la base d'une durée du travail égale ou supérieure à 80% de la durée du travail applicable au sein de leur entité.

Ce maintien des cotisations s'appliquera au plus tard jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite du salarié. Au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, le salarié ne bénéficiera plus du maintien des cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.

Il est précisé que cette prise en charge s'entend de la part patronale et de la part salariale.

Les modalités d'exercice du temps partiel devront concilier les nécessités du service et les aspirations des salariés.

- Une contribution financière à la part restant à charge du salarié (après d'éventuels financements obtenus auprès d'organismes tels que la sécurité sociale, la mutuelle, la MDPH, l'AGEFIPH) de frais d'acquisition d'équipement personnel utilisé dans le cadre de leur activité professionnelle (y compris le trajet domicile / lieu de travail). Chaque salarié concerné pourra faire une unique demande d'un montant maximum de 1000 € par bénéficiaire, sur la durée d'application de l'accord, soit 4 ans et dans la limite d'une enveloppe globale de 20 000€ par an. Par exception, la direction pourra étudier une 2^e demande pour un même salarié en cas de changement de situation de ce dernier. La prise en charge de cette seconde demande, cumulée avec la première, ne pourra en tout état de cause excéder le plafond de 1000€. Par ailleurs, la Direction se réservera la possibilité de réévaluer exceptionnellement le montant global de l'enveloppe annuelle dans le cas où les demandes excéderaient le montant global de 20 000€ sur une année.

Pourront demander à bénéficier de cette contribution financière les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein du Groupe ;
- Reconnus travailleurs handicapés au sens de la législation en vigueur ;
- Ayant déjà obtenu d'autres financements ou co financements (sur justificatifs).

Seront exclues de ce dispositif, les demandes d'aménagement ou d'équipement qui relèveront de la vie privée, sans lien avec l'activité professionnelle.

La demande doit être adressée au référent Handicap de son entité juridique accompagnée des pièces justificatives d'achat et de financement ou co-financement. Le Référent Handicap transmettra ensuite le dossier complet à la Mission Handicap, pour décider ensemble d'accéder ou non à la demande de financement.

2.3 Suivre dans le temps les salariés en situation de handicap

D'une part, les salariés en situation de handicap se verront proposer par le référent handicap de leur entreprise un entretien dans les 3 mois qui suivent l'obtention de la reconnaissance de travailleur handicapé. Le salarié, en situation de handicap, a également la possibilité de solliciter directement un entretien auprès du référent handicap de son entreprise.

D'autre part, les salariés en situation de handicap auront la possibilité de solliciter auprès de leur manager un entretien de bilan de situation individuelle destiné à faire notamment le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes, une fois tous les deux ans.

2.4 Prévention de l'inaptitude du salarié en situation de handicap

Les parties au présent accord souhaitent s'inscrire dans une démarche de prévention de l'inaptitude.

Elle passe également par une mise en œuvre des avis et recommandations de la Médecine du travail. En cas d'inaptitude définitive, une solution de reclassement ne sera proposée au salarié concerné qu'une fois épuisée la recherche de toutes les possibilités d'aménagement raisonnable du poste du travail.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste un autre poste de travail compatible avec ses aptitudes et ses capacités compte tenu des conclusions et des indications formulées par la Médecine du travail sera recherché au sein de l'entité juridique et du Groupe Fnac Darty. Les propositions de reclassements adressées au salarié seront également transmises au Médecin du travail afin de s'assurer que les postes soient compatibles avec l'état de santé du salarié concerné. La consultation du Comité Social et Economique est également organisée lorsque les conditions légales en vigueur l'exigent.

Enfin, les parties souhaitent mettre en place avant chaque départ d'un salarié en situation de handicap à son initiative un questionnaire de sortie ayant vocation à comprendre les raisons du départ du salarié et envisager les mesures susceptibles d'y remédier. Ce questionnaire sera communiqué par la Direction des Ressources Humaines au salarié concerné dans les 2 mois

précédant son départ. Le salarié aura toute liberté pour accepter ou refuser de remplir ce questionnaire.

Article 3 : Actions dans le domaine de la sensibilisation et de la communication

Les actions de sensibilisation et de communication des salariés sont déterminantes pour dépasser les préjugés et les idées reçues et avancer dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour cela, différentes actions seront mises en place suivant le public bénéficiaire :

- *Filière Ressources Humaines :*

Les nouveaux Responsables Ressources Humaines seront sensibilisés, dès leur prise de poste, par la Mission Handicap sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la démarche d'accompagnement individuel des personnes en situation de handicap.

- *Filière Managériale :*

Une formation e Learning sur le management du handicap (recrutement, intégration de salariés handicapés, développement de compétences, identification d'une situation de handicap en interne) sera mise en place en faveur des managers. Par ailleurs, des animations par la filière Ressources Humaines seront organisées afin de sensibiliser et d'accompagner les managers.

- *Filière des Représentants du personnel :*

Les représentants du personnel seront sensibilisés sous la forme d'un webinaire par la Mission Handicap une fois par an afin notamment d'accompagner les salariés en situation de handicap dans leur démarche de reconnaissance (RQTH).

- *Filière des collaborateurs :*

Des actions visant à modifier favorablement la représentation du handicap et à lutter contre les idées reçues sur le handicap seront menées (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, HANDI'trophée Fnac Darty, Participation au Duo Day, communications informatiques ou de sensibilisations régulières (par exemple au handicap psychique), etc.).

SECTION 4 : PILOTAGE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE

Article 1 : La Mission Handicap

La Mission Handicap se positionne comme l'organe central du pilotage et d'animation de la politique Handicap du Groupe et de l'application des dispositions du présent accord.

Article 2 : Mise en place d'un réseau de Référents Handicap

Des référents Handicap seront clairement identifiés au sein de chaque entreprise du Groupe et missionnés pour assurer l'accompagnement de proximité, déployer et piloter la feuille de route en coordination avec la Mission Handicap.

La mission du Référent Handicap consistera notamment à :

- Informer les salariés sur la procédure de reconnaissance d'une situation de handicap ;
- Initier des actions de proximité au regard des orientations données aux déploiements de la politique Handicap du Groupe ;
- Piloter les indicateurs, remonter des informations sur les actions réalisées et les expériences de bonnes pratiques relevées ;
- Animer les actions au sein de son entité juridique en faveur de la politique Handicap du Groupe ;
- Se reporter à la Mission Handicap pour le bon déroulement de sa mission générale.

Il bénéficiera d'un accompagnement régulier et des supports de travail, de communication et de sensibilisation de la part de Mission Handicap.

Les noms et coordonnées des Référents Handicap seront affichés sur les panneaux d'affichage obligatoire des différents sites.

Article 3 : Mise en place d'une cellule Handicap au sein de chaque entité juridique

Il est institué au sein de chaque entité juridique, une cellule Handicap composée de :

- Deux représentants élus titulaires ou suppléants du CSE concerné, par voix de délibération ;
- Du référent handicap désigné au sein de l'entité.

Le rôle de la cellule handicap sera de travailler, en lien avec la Mission Handicap, sur la définition et la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action en matière de handicap, et de participer à l'information des salariés sur le handicap, la reconnaissance administrative, les mesures concernant le handicap issues du présent accord, les dispositifs Agefiph,...

L'animation et le pilotage en central de ces cellules sera assurée par la Mission Handicap.

Cette cellule, sur invitation du référent handicap se réunira sous la forme d'atelier de travail a minima 1 fois par an. Elle sera préparée et coordonnée par le référent handicap. Le temps passé en atelier est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les deux représentants du personnel élus du CSE, membres de la cellule handicap, bénéficieront de la sensibilisation faite une fois par an par la Mission Handicap.

Il est rappelé que les membres de la cellule handicap seront tenus à une obligation de confidentialité.

Article 4 : Suivi de la politique Handicap au niveau du Groupe

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Taux d'emploi par société ;

- Nombre de personnes en situation de handicap par société ;
- Nombre de recrutements CDI et CDD, dont alternance par société et par exercice ;
- Nombre de nouvelles reconnaissances de travailleur handicapé par société et par exercice ;
- Nombre et taux de travailleurs en situation de handicap par filière d'activité et par CSP, par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une promotion professionnelle, d'une augmentation individuelle ou d'une mobilité fonctionnelle ;
- Nombre de salariés en situation de handicap de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure de passage à 4/5^{ème} ;
- Nombre et montant et nature des demandes de l'aide financière ;
- Nombre de départs de salariés handicapés et motifs de ces départs par société et par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

CHAPITRE 6 : LES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS

Conscientes que la seconde partie de carrière est un enjeu majeur et que la fin de carrière peut être un sujet préoccupant pour les salariés concernés, les parties conviennent des mesures et dispositifs à mettre en place afin de permettre aux séniors d'exercer pleinement leur activité professionnelle, d'accompagner les salariés dans les situations qui le nécessitent, et de les aider à préparer au mieux la transition vers la retraite.

Dans le cadre des négociations, les parties au présent accord ont convenu de retenir l'âge de 50 ans comme seuil à partir duquel un salarié est considéré comme sénior au sein du Groupe Fnac Darty. La population dite « séniors » représente ainsi 32% des effectifs du Groupe.

Le Groupe reconnaît la richesse et l'expertise que représentent ces collaborateurs pour son développement, leur expérience constituant un atout majeur pour la transmission des savoirs et la performance collective.

Par le présent accord, le Groupe Fnac Darty souhaite ainsi réaffirmer son engagement en faveur du maintien dans l'emploi des salariés séniors.

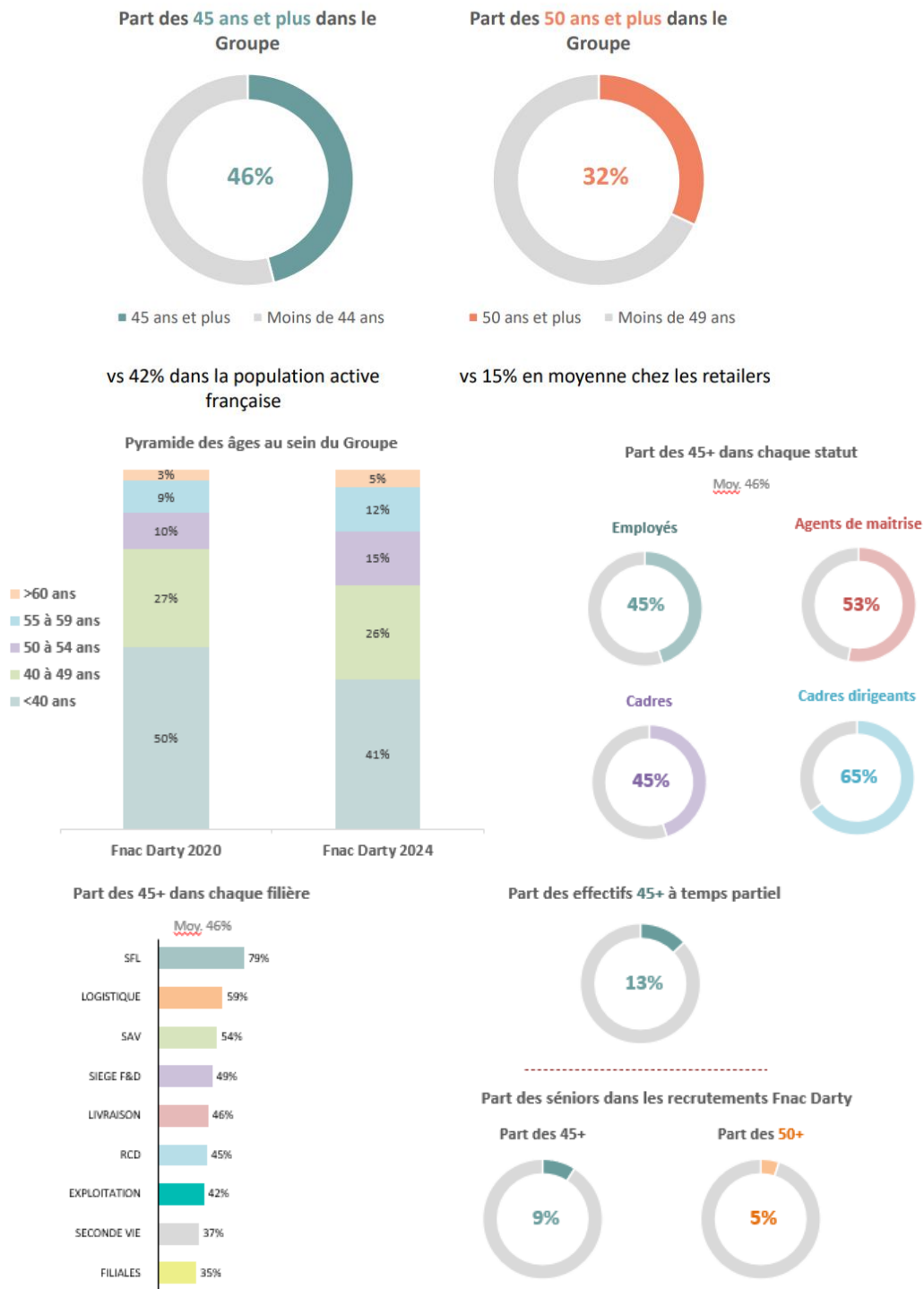
Conscient des défis liés à l'évolution des parcours professionnels et aux attentes spécifiques des salariés en seconde partie de carrière, le Groupe souhaite structurer son engagement au travers du présent chapitre. Celui-ci repose sur 5 axes majeurs :

- Lutter contre les discriminations liées à l'âge et sensibiliser
- Favoriser le recrutement des séniors et leur maintien dans l'emploi
- Encourager la formation et la transmission des compétences
- Accompagner les salariés dans l'aménagement de leur fin de carrière et dans la transition vers la retraite
- Renforcer la prévention de la santé et de la sécurité

A travers cet accord, le Groupe Fnac Darty entend promouvoir une politique active et inclusive en faveur des séniors, en veillant à garantir des conditions de travail adaptées et un accompagnement dans une transition progressive vers la retraite.

SECTION 1 : ETAT DES LIEUX

L'état des lieux a pour objet de donner une situation de l'emploi interne des salariés séniors au sein du Groupe Fnac Darty.



SECTION 2 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'ÂGE ET SENSIBILISATION

Le Groupe Fnac Darty s'engage dans la lutte contre les stéréotypes et discriminations liées à l'âge et entend favoriser une culture d'entreprise inclusive et intergénérationnelle.

A ce titre, le Groupe s'engage à signer la Charte du Club Landoy, formalisant son engagement en faveur de l'inclusion des salariés âgés et de la lutte contre l'âgisme au travail.

En outre, une campagne de sensibilisation interne sera déployée, mobilisant plusieurs leviers de sensibilisation :

- Le lancement d'une campagne d'affichage globale, intégrant notamment la thématique de l'âge ;
- La valorisation de « rôles modèles » et de parcours Fnac Darty au travers de communications internes dédiées ;
- L'organisation de conférences avec des intervenants extérieurs.

SECTION 3 : LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN CARRIERE

Article 1 : Actions dans le domaine du recrutement

Les parties entendent favoriser le recrutement de salariés seniors, définis comme les salariés âgés de 50 ans et plus au moment de leur embauche.

A cette fin, le Groupe s'engage notamment à recourir à des outils de sourcing ciblant spécifiquement les seniors tels que la participation au Salon des Expérimentés, le recours à des cabinets spécialisés et la conclusion de partenariats avec des écoles pour favoriser l'intégration en stage de personnes en reconversion.

Article 2 : Information sur les dispositifs en faveur des seniors

Les parties souhaitent accompagner, informer et sensibiliser les salariés seniors sur les bons réflexes à avoir à l'approche de la seconde partie de carrière et de la fin de l'activité professionnelle, ainsi que sur l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels existants et dont ils peuvent bénéficier.

Dans ce cadre, un guide mi-carrière sera mis à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe.

A compter de 50 ans, les salariés se verront de plus remettre toutes les informations utiles relatives à la seconde partie de carrière et la fin de l'activité professionnelle afin notamment de préparer sereinement leur départ à la retraite.

Cette communication contiendra le guide défini ci-dessus ainsi que le rappel des dispositifs et mesures légales et conventionnelles mobilisables afin d'être accompagné dans cette étape.

Ces dispositifs seront par ailleurs rappelés à l'occasion de certains événements (tels que la semaine de la QVT) et de webinaires dédiés aux salariés expérimentés. L'ensemble des informations seront également mis à disposition sur Easy RH ou le canal de communication habituel de l'entreprise.

Tout nouvel embauché de 50 ans et plus sera par ailleurs informé des dispositifs en faveur des seniors dans le cadre du parcours d'intégration.

Article 3 : Être informé et accompagné dans sa réflexion professionnelle en seconde partie de carrière

3.1 Le bilan d'étape des salariés de 50 ans et plus

Afin d'accompagner les salariés de 50 ans et plus dans leur évolution de carrière, ces derniers pourront bénéficier d'un bilan avec leur Responsable des Ressources Humaines.

Cet entretien de bilan d'étape permettra :

- D'entamer les réflexions quant aux éventuelles orientations ou reconversion de carrière souhaitées par le salarié,
- De rappeler l'ensemble des dispositifs existants et bénéficiant notamment aux salariés seniors – dispositifs issus ou non du présent accord, l'idée étant que le salarié dispose de toutes les informations nécessaires afin de lui permettre de préparer au mieux et sereinement selon les cas, la poursuite de sa carrière dans les meilleures conditions, une nouvelle étape de sa carrière, ou sa fin de carrière et son départ à la retraite.

Les salariés pourront bénéficier au maximum de deux bilans d'étape dans ces conditions à compter de leurs 50 ans et jusqu'à leur départ de l'entreprise.

Il est précisé que ce dispositif viendra en complément des dispositifs conventionnels ou légaux existants par ailleurs.

Pour bénéficier de ce bilan, le salarié formalisera son souhait dans le cadre de son entretien professionnel. Son interlocuteur R.H. reviendra vers lui pour organiser ce bilan.

3.2 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les salariés de 50 ans et plus

L'entretien professionnel des salariés âgés de 50 ans et plus doit être l'occasion, en plus des points déjà visés dans le présent accord, de rappeler aux salariés concernés la possibilité de recourir au dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé qu'est le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Il est rappelé que le CEP est un dispositif légal, mis en œuvre par des organismes habilités, permettant :

- De bénéficier d'un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- De bénéficier de conseils visant à définir son projet professionnel,
- De bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé hors temps de travail.

Par dérogation, cet accompagnement pourra être réalisé sur le temps de travail pour les salariés de 50 ans et plus, sur remise d'un justificatif et dans la limite de deux entretiens à compter des 50 ans du salarié jusqu'à son départ de l'entreprise.

Article 4 : Attribution d'une prime anniversaire

Afin de reconnaître les parcours professionnels longs et valoriser la fidélité des salariés, le Groupe Fnac Darty s'engage à systématiser l'attribution d'une prime à l'occasion des 30^e et 40^e année d'ancienneté.

Etant donné la diversité des entités composant le Groupe Fnac Darty, le montant et les modalités de versement de ces primes seront définis au niveau de chaque entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

SECTION 4 : APPRENDRE ET TRANSMETTRE AU COURS DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Article 1 : Un accès à la formation facilité

La formation est reconnue par les parties comme un véritable outil de développement des compétences de tous les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans ce cadre, les parties conviennent des mesures suivantes :

- Les salariés âgés de 55 ans et plus désireux de suivre une formation et formulant une demande en ce sens verront leur demande traitée en priorité,
- De la même manière, s'agissant spécifiquement des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) internes, les salariés âgés de 55 ans et plus souhaitant recourir à ce dispositif verront leur demande d'inscription traitée prioritairement,
- Les salariés de 55 ans et plus pourront bénéficier d'un abondement de leur CPF de la part de leur entreprise, en fonction de leur projet, dans les conditions suivantes :
 - La formation visée doit faire partie des formations éligibles au CPF,
 - Le montant de l'abondement ne pourra excéder 1500 euros, en tout et pour tout sur la période courant à compter des 55 ans du salarié jusqu'à son départ de l'entreprise.

Article 2 : Le rôle de tuteur et de mentor : la transmission des savoirs et compétences par les salariés seniors

Les parties accordent une importance particulière au transfert des compétences de leurs collaborateurs afin d'assurer une continuité de l'activité et de l'expertise métier.

De par leur expérience au sein du Groupe, leur connaissance métier et leur expertise, les salariés de 55 ans et plus sont identifiés comme des acteurs ayant un rôle majeur à jouer dans cette transmission des compétences, de sorte que :

- Dans le cadre de l'alternance, le rôle de tuteur leur sera proposé prioritairement. En effet, les salariés seniors sont souvent détenteurs d'une expérience et de compétences précieuses pour les employeurs, comme pour les jeunes salariés découvrant le monde professionnel ou les salariés débutant une nouvelle activité professionnelle. Ces derniers connaissent les activités et fonctions, peuvent en transmettre l'esprit, les attentes et process, et possèdent les codes, la culture et les valeurs du Groupe.

- Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, ou de mobilité professionnelle vers des métiers identifiés en développement ou présentant une certaine technicité, le rôle de mentor tel que précédemment défini, leur sera proposé prioritairement.

Les rôles de tuteur et de mentor, en assurant l'accompagnement, le partage et l'échange de connaissance, de savoir-faire et de savoir-être au bénéfice de l'alternant ou du salarié nouvellement en poste sur les métiers susvisés, permettent aux salariés d'enrichir leur pratique professionnelle et de valoriser leurs compétences.

Le rôle de tuteur et de mentor fera l'objet d'une communication spécifique à l'égard des salariés concernés, afin de les informer de ces dispositifs et de la possibilité de se porter volontaire. Il est rappelé que ces rôles sont ouverts aux salariés de toute catégorie professionnelle.

Article 3 : Expérimentation de binômes intergénérationnels

Afin de favoriser la transmission des compétences et des savoirs entre les générations, le Groupe s'engage à mettre en place, à titre expérimental, des binômes intergénérationnels associant un salarié expérimenté et un jeune talent.

SECTION 5 : L'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION VERS LA RETRAITE

A titre liminaire, il est rappelé que les salariés de plus de 55 ans ont la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, en application de l'accord de Groupe sur le télétravail du 1^{er} mars 2021, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité requises.

Article 1 : Les ateliers collectifs et individuels retraite

1.1 Ateliers collectifs « information retraite »

Le Groupe propose aux salariés de 50 ans et plus désireux de préparer et de s'informer sur leur future retraite de participer à des ateliers collectifs organisés par un organisme externe spécialisé dans le but de :

- Les informer sur leurs droits tout au long de leur carrière,
- Les informer sur leur date de départ ainsi que le montant de leur future pension de retraite,
- Les informer sur les démarches à mener pour préparer leur départ à la retraite.

La participation à ces ateliers, dont la durée pourra varier entre 1 à 3 heures selon le format de présentation (distanciel, présentiel), sera traitée et payée, sous réserve de fournir un justificatif de présence, comme du temps de travail effectif dans la limite d'une seule et unique participation au cours de la carrière du salarié.

1.2 Ateliers/entretiens individuels « information retraite »

Les salariés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien d'information retraite avec un organisme externe spécialisé et un conseiller notamment afin de :

- Réaliser des simulations des futurs revenus en fonction de l'âge de départ à la retraite,
- Découvrir les possibilités d'optimisation (rachats de trimestres et points),
- Evoquer des dispositifs de fin de carrière du type retraite progressive.

Cet entretien dont la durée peut varier entre 35 et 45 minutes pourra se tenir sur le site de l'organisme ou par téléphone.

Il sera réalisé sur le temps personnel du salarié.

Article 2 : L'aménagement de planning pour les salariés de 60 ans et plus

Les salariés de 60 ans et plus auront la possibilité de solliciter un aménagement de planning afin de bénéficier, à minima une fois par mois, de 2 jours de repos consécutifs.

Article 3 : L'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%)

Pour favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors à temps complet et faciliter, à partir de 55 ans, cumulant une ancienneté d'au moins 10 ans et sur la base du strict volontariat, leur passage à temps partiel pour une durée de travail supérieure ou égale à 80% de la durée du travail en vigueur dans leur entité, le Groupe prendra en charge le différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.

Ce maintien des cotisations s'appliquera jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite du salarié. Au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, le salarié ne bénéficiera plus du maintien des cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel.

Cette prise en charge s'entend de la part patronale et salariale.

En outre, les parties conviennent que les salariés dont la durée du travail excède 80% de la durée du travail en vigueur dans leur entité, sans pour autant être à temps complet, pourront également demander à bénéficier de cette mesure. Dans ce cas, le Groupe prendra en charge le différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre l'ancienne et la nouvelle durée du travail à temps partiel.

Les modalités d'exercice du temps partiel devront concilier les nécessités du service et les aspirations des salariés.

Le salarié concerné par cette mesure pourra demander à ce que son horaire à temps partiel soit réparti sur 4 jours maximum.

Cette mesure est applicable à tous les salariés du Groupe quels que soient leur fonction et leur statut.

Les parties rappellent enfin que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, conformément aux dispositions légales.

Article 4 : L'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive

Conformément à l'article L.351-15 du Code de la Sécurité Sociale, la retraite progressive permet aux salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux années, mais âgés d'au moins 60 ans et qui ont cotisé 150 trimestres, de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

A la fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité Sociale, pourra s'ajouter la fraction de la pension de retraite complémentaire versée par l'AGIRC/ARCCO, à compter de l'âge minimum légal de départ en retraite conformément à la législation en vigueur à ce jour.

Les salariés remplissant les conditions précitées pourront, en conséquence, informer leur supérieur hiérarchique de leur volonté de diminuer leur temps de travail. Cette diminution ne pourra être supérieure à 50% de la durée légale de travail. Ce passage à temps partiel permettra ainsi le versement d'une fraction de pension de vieillesse déterminée, en fonction de la durée de travail à temps partiel convenue et de l'âge du salarié.

Le Groupe, s'engage, en outre, dans le cadre de ce passage à temps partiel à maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et des cotisations AGIRC et/ou ARRCO à hauteur de l'assiette correspondant à la rémunération liée à l'activité exercée à temps plein ou à hauteur de l'assiette correspondant à la rémunération liée à l'ancienne durée du travail du salarié s'il n'était pas à temps plein avant de bénéficier de cette mesure.

Le Groupe prendra ainsi en charge intégralement la part patronale et la part salariale de ce différentiel de cotisations aux régimes de retraite obligatoire et complémentaire entre le temps plein et le temps partiel, dans la limite toutefois de 50% de la durée légale du travail dès lors que les salariés qui entendent bénéficier de ce dispositif doivent avoir une durée du travail au moins égale à ce minimum.

Il est par ailleurs rappelé que conformément aux dispositions légales applicables depuis le 1^{er} janvier 2022, les salariés en forfait-jours réduits sont éligibles à ce dispositif de retraite progressive. Cette mesure est ainsi applicable à tous les salariés du Groupe quels que soient leur fonction et leur statut

Article 5 : L'indemnité de départ à la retraite

Lors du départ ou de la mise à la retraite des seniors ayant bénéficié d'une mesure de passage à temps partiel prévue aux articles 2 et 3 de la présente section, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base de la durée du travail précédant le bénéfice de cette mesure.

Article 6 : Le cumul emploi-retraite

Le Groupe s'engage à étudier les demandes de cumul emploi-retraite des salariés qui souhaiteraient bénéficier de ce dispositif, dans le cadre des dispositions applicables, dès lors que les compétences du salarié seraient compatibles avec les besoins de l'entreprise en termes d'activité.

Les salariés du Groupe seront informés au moment de leur départ à la retraite, de leur possibilité de retravailler au sein du Groupe dans le cadre de ce dispositif.

Article 7 : La transition vers la retraite par l'accompagnement de professionnels

7.1 Accompagnement dans la préparation du projet personnel de retraite : dispositif Alphonse

Dans l'objectif de permettre aux salariés proches de la retraite de préparer sereinement leur départ, le Groupe propose au catalogue de formation un dispositif, finançable via le CPF, permettant d'accompagner les collaborateurs dans leur réflexion et leur préparation de leur projet personnel de retraite.

Ce dernier a pour objectif de préparer sereinement cette transition de vie et de permettre aux salariés d'avoir une vision plus claire de ce qu'ils feront à la retraite en proposant notamment :

- Un coaching personnalisé,
- Une expérience collective pour partager ses doutes et projets,
- D'avoir une idée plus claire de ce qu'implique le passage à la retraite,
- Un réservoir d'idées pour enrichir ses projets.

Ledit dispositif d'une durée de 6 semaines est ouvert aux salariés de 58 ans et plus et se présente sous un format digital.

7.2. Accompagnement par la formation

Les salariés âgés de 60 ans et plus auront la possibilité de participer à une formation « Préparer sa retraite » dispensée par un organisme externe.

Cette formation d'une journée est dispensée en présentiel et pourra être réalisée sur le temps de travail du collaborateur.

7.3 Accompagnements humains et financiers à disposition

Le Groupe rappelle les prestations proposées par l'organisme externe partenaire en charge des sujets en lien avec la retraite des salariés telles que la possibilité de faire appel à des assistantes sociales spécialisées sur le sujet et la possibilité de demander des aides financières individuelles.

SECTION 6 : LE RENFORCEMENT DE LA PREVENTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

Les parties conviennent des dispositifs et mesures suivantes en faveur des salariés en seconde partie de carrière, afin notamment de prévenir l'apparition d'éventuelles pathologies en lien avec l'âge.

Article 1 : Le bilan prévention

Les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent bénéficier, à leur demande, d'un bilan prévention organisé par les organismes externes partenaire du Groupe.

Ce bilan médico-psycho-social gratuit réalisé par des professionnels de santé dans l'un des centres de prévention de l'organisme est notamment l'occasion, de :

- Discuter de son état de santé avec des professionnels compétents,
- Repérer les éventuelles fragilités et facteurs de risques,
- Bénéficier de conseils de prévention personnalisés et adaptés,
- Découvrir des activités à travers des ateliers (activités physiques, équilibre et prévention des chutes, stimulation de la mémoire, gestion du stress, nutrition, sommeil etc.)
- De participer à des conférences thématiques (mémoire, motricité etc.).

Ce bilan est réalisé sur le temps personnel du salarié.

Article 2 : Autorisation d'absence pour la réalisation du bilan de santé/de l'examen de prévention en santé

Afin de permettre aux salariés de 50 ans et plus de pouvoir bénéficier de l'examen de prévention en santé gratuit dispensé par la Sécurité Sociale, les parties conviennent d'accorder à ces derniers une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée.

Le contenu dudit examen varie en fonction de l'âge, du sexe et des facteurs de risque du salarié et comprend :

- L'information sur les droits en santé,
- Un parcours de soins,
- Des dispositifs d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé,
- Un temps d'échanges avec des professionnels de santé,

- Des informations sur différentes thématiques (activité physique etc.).

Les salariés souhaitant participer à cet examen devront formuler leur demande au moins 7 jours avant la date prévue de ce dernier, auprès de leur interlocuteur R.H avec justificatif de rendez-vous.

Cette autorisation d'absence ne pourra être accordée dans ces conditions qu'une seule et unique fois au salarié.

Article 3 : Organisation d'une visite médicale additionnelle à compter de 55 ans

Les salariés de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'une visite médicale additionnelle auprès des Services de Prévention et de Santé au Travail.

Article 4 : La prévention des risques

Il est convenu de systématiser et de généraliser la formation « gestes et postures » à tous les salariés de 55 ans et plus.

Le contenu de cette dernière sera adapté en fonction des caractéristiques et particularités propres à chaque métier.

Une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent sera par ailleurs proposée dans le cadre de l'entretien professionnel à tous les salariés de 62 ans et plus.

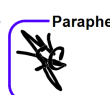
Enfin, la Direction réalisera une sensibilisation sur le sujet de la ménopause et de l'andropause au travail.

SECTION 7 : INDICATEURS DE SUIVI

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants_:

- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus en CDI par CSP groupe et par société ;
- Pourcentage d'embauche de salariés de 50 ans et plus en CDI par CSP ;
- Taux de promotion vs taux de promotion des salariés de 50 ans et plus ;
- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus dans les effectifs DM Fnac, DDM Darty et LG
- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus formés vs pourcentage de salariés de 50 ans et plus dans les effectifs.
- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%) ;
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société en distinguant les cadres et les non-cadres ;
- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive ;
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société en distinguant les cadres et les non-cadres ;

Paraphe
AM

Paraphe


DS
FB

DS
GM

Paraphe
EB

DS
TF

CHAPITRE 7 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité sont des sujets de la société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs du Groupe par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, les parties considèrent que celui-ci doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité doit être valorisée au niveau du Groupe.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale du Groupe et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein du Groupe relève de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du Groupe, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

SECTION 1 : DEFINITION DE LA NON DISCRIMINATION TELLE QU'ELLE EST DEFINIE A L'ARTICLE L.1132-1 DU CODE DU TRAVAIL

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité

de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

SECTION 2 : LA DIFFUSION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE NON DISCRIMINATION AU SEIN DU GROUPE

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, voire combattus.

Ainsi, la Direction du Groupe s'engage à communiquer, via des affiches ou des mails, auprès de l'ensemble des salariés du Groupe sur son engagement en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle restera attentive à informer les salariés sur les actions qui pourront être mises en place ainsi que sur les résultats qu'elles produiront.

Par ailleurs, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique, éthique et social de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques.

Cet engagement s'est traduit notamment pour le Groupe par :

- la signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte de la Diversité, à savoir :
 - *« sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la Diversité,*
 - *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination, sous toutes ses formes et dans les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles),*
 - *Chercher à refléter la Diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et technique dans les effectifs et aux différents niveaux de qualification,*
 - *Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la Diversité,*
 - *Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de Diversité, un objet de dialogue avec les représentants du personnel ;*
 - *Etablir un bilan périodique des actions mises en œuvre par rapport aux engagements relatifs à la non-discrimination et à la Diversité. »*
- La signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte LGBT+ à savoir :
 - *« créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et collaborateurs LGBT,*
 - *Veiller à une égalité de droit et de traitement toutes les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre,*
 - *Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires,*

- *Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général. »*

Dans le cadre du présent accord, le Groupe s'engage sur les mesures suivantes :

- Le renouvellement de la signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte LGBT+ ;
- La mise à disposition de l'ensemble des salariés d'un e-learning « Recruter sans discriminer » ;
- La mise à disposition d'un mémo « Recruter sans discriminer » à destination des RH et des managers ;
- Une formation à la non-discrimination et aux enjeux de la diversité à destination des RH dans le cadre du parcours d'intégration ;
- L'envoi chaque année aux salariés d'un sondage sur la thématique de la non-discrimination (via l'outil d'opinion interne en place au sein du Groupe) ;
- La mise à disposition d'un guide sur la transidentité à destination des RH et managers contenant des informations sur la transidentité et les personnes LGBTQIA+, des bonnes pratiques, des conseils et des ressources pour les personnes concernées.

Par ailleurs, le Groupe Fnac Darty réaffirme son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel, et tout particulièrement dans ses processus de recrutement.

Afin de promouvoir sa capacité à recruter des profils variés et à valoriser la diversité, le Groupe s'engage à intégrer dans l'ensemble de ses offres d'emploi une mention explicite de son attachement aux principes d'inclusion et de lutte contre toutes les discriminations.

A ce titre, le Groupe rappelle que les critères de recrutement interne et externe doivent être basés sur les compétences, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison notamment de son genre, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales.

Un guide interne à destination des RH et managers sur les bonnes pratiques du recrutement sera établi.

SECTION 3 : INDICATEURS DE SUIVI

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants_:

- Nombre de module e-learning « Recruter sans discriminer » suivis.

CHAPITRE 8 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est préalablement rappelé que, conformément à l'accord de méthode en date du 18 décembre 2024, le Groupe s'est engagé à définir avec les partenaires sociaux, des mesures visant à atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui seraient jugées pertinentes et suffisamment transverses pour être applicables au niveau du Groupe Fnac Darty.

Les parties se sont également engagées, indépendamment du sous thème de négociation obligatoire qu'est la rémunération, à négocier au niveau du Groupe, des objectifs et des actions portant sur les domaines suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle.

L'objet de ce présent chapitre est notamment de traduire et de définir au niveau du Groupe un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

SECTION 1 : L'EMBAUCHE : GARANTIR DES PROCESS DE RECRUTEMENT GROUPE NON DISCRIMINANTS

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour les entreprises. Par ailleurs, les besoins en recrutement liés aux évolutions démographiques du Groupe doivent constituer une opportunité pour renforcer la mixité.

Article 1 : Constat

Au 31 décembre 2024, les femmes représentaient 37% des effectifs du Groupe en France et 36% des embauches en CDI, toutefois avec des variations substantielles selon les filières métier et les catégories professionnelles.

Ainsi, pour les catégories agents de maîtrise et cadres, le taux d'embauche des femmes s'élève à 44% tandis qu'il est de 34% au sein de la catégorie employés.

Au sein des différentes filières, la part des hommes reste supérieure en particulier au sein des fonctions SAV, Livraison et Logistique. En effet, dans ces filières, les femmes représentent :

- 12,2% des effectifs SAV
- 7,9% des effectifs Livraison
- 29,5% des effectifs Logistique

Enfin, les femmes représentent :

- 26% des effectifs Directeurs de magasin Fnac
- 18% des effectifs Directeurs de magasin Darty
- 33% des effectifs au LG Groupe

Article 2 : Objectif

En conséquence, il est fixé un objectif de progression : lever autant que possible les barrières de l'accès des femmes aux filières dans lesquelles elles sont sous-représentées.

Article 3 : Moyens

Le Groupe s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers du Groupe en favorisant l'accès aux postes fortement masculinisés.

Dans le cadre du processus de recrutement, le Groupe Fnac Darty s'engage sur les principes suivants :

- Normer la rédaction des offres d'emploi en faisant systématiquement mention du critère Homme/Femme et créer des modèles d'annonce respectant les règles suivantes : féminisation des métiers, absence de référence genrée, attendus objectifs et formulés en compétences transférables, ... ;
- Publier sur notre site institutionnel des portraits de femmes leaders et de femmes sur des métiers majoritairement masculins ;
- Inclure un objectif de mixité dans les appels d'offres et les contrats de nos partenaires emploi.

Par ailleurs, la Direction s'engage également dans le cadre de processus de recrutement pour les postes de Leadership Groupe et Directeur de Magasin à ce :

- qu'une femme soit systématiquement en short list des candidatures ;
- qu'une femme soit systématiquement présente parmi les recruteurs à l'occasion d'un entretien de recrutement ;

De plus, afin de rééquilibrer la représentation des femmes sur ces fonctions, à compétences, diplôme et expérience professionnelle égaux ou équivalents, la candidature féminine sera privilégiée jusqu'à l'atteinte de la parité entre les hommes et les femmes.

Article 4 : Indicateurs chiffrés

- Part des femmes dans les embauches CDI vs part des femmes dans les effectifs CDI des filières Logistique, Livraison et SAV ;
- Part des femmes dans les embauches CDI vs part des femmes dans les effectifs CDI.

SECTION 2 : LA FORMATION : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION DES FEMMES

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de carrière. Le Groupe s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique, et sans créer de disparités particulières de formations dispensées entre les hommes et les femmes.

Ainsi, des conditions d'égal accès à la formation professionnelle devront être garanties au sein de chaque entité juridique. Le Groupe veillera à ce que l'offre de formation soit accessible à toutes et tous au sein du Groupe (via l'accès au Portail de l'Académie pour les collaborateurs des enseignes Fnac et Darty).

Article 1 : Constat

La proportion d'hommes et de femmes formés doit être identique toutes catégories confondues.

En 2021, le Groupe s'est fixé pour objectif de veiller à ce que le pourcentage des femmes formés au sein du Groupe soit supérieur ou égal à la proportion de femmes dans l'effectif total du Groupe

En 2019, l'écart était de 2,7 points. Les éléments statistiques de l'année 2024 au niveau du Groupe montrent que même si l'écart a diminué, il subsiste une légère différence entre les hommes et les femmes, avec un écart de 1,1 point.

	Total FRANCE 2019	Total FRANCE 2024
Part des femmes dans les effectifs (CDI+CDD)	37,8	37,1
Part des Femmes dans les effectifs formés	35,1	36
Ecart	2,7	1,1

Article 2 : Objectif

En conséquence, le Groupe entend garantir un accès équitable à la formation pour les femmes et renouvelle l'objectif de progression de veiller à ce que le pourcentage des femmes formés au sein du Groupe soit supérieur ou égal à la proportion de femmes dans l'effectif total du Groupe.

Article 3 : Moyens

Afin de faciliter l'accès à la formation, il est rappelé en premier lieu l'engagement du groupe à adapter autant que possible les formats de réunion, conformément aux dispositions du chapitre 4 (art. 9, section 3).

Conformément à la législation en vigueur, à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption et d'un congé parental d'éducation, le collaborateur a droit à un entretien professionnel. Au cours de cet entretien, l'employeur et le collaborateur déterminent les besoins de formation et examinent les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié.

La Direction convient, pour les salariés dont l'absence concerne un congé maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation total, un congé de présence familiale d'une durée supérieure à 2 ans, de la possibilité de bénéficier à leur retour et dans la limite de 12 mois d'une ou plusieurs formations sur les basiques de leur fonction. Le besoin de formation sera étudié à l'occasion de l'entretien professionnel.

Enfin, les salariés à temps partiel auront la possibilité de demander une modification de la répartition de leurs horaires sur la semaine en vue de décaler leur jour habituellement non travaillé afin d'assister à une formation. Cette modification sera soumise à l'accord du manager, en fonction des possibilités du service.

Article 4 : Indicateurs chiffrés

- Proportion de femmes formées vs proportion de femmes dans les effectifs ;
- % de femmes à temps partiel formées.

SECTION 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Le Groupe s'engage à mieux accompagner les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, afin d'encourager leur accession à tous les secteurs d'activité et niveaux de responsabilité du Groupe et remplir l'objectif de parité.

Article 1 : Constat

En 2024, il est constaté une répartition des promotions en faveur des hommes avec un taux de 65% contre 35% pour les femmes, en cohérence avec la part de femmes et d'hommes au sein des effectifs.

Il est par ailleurs rappelé que le Groupe s'est fixé pour objectif en 2021 d'avoir :

- 30% de femmes Directrices de magasins Fnac en 2025
- 15% de femmes Directrices de magasins Darty en 2025
- 35% de femmes au LG Groupe

En 2024, les parties constatent que l'objectif fixé a été atteint sur Darty avec 18% de femmes Directrices de magasin. Sur Fnac, la part de femmes dans ces populations s'élève à 26%. Enfin, la part de femmes au LG Groupe est de 33%.

Article 2 : Objectif

Fort de ce constat, le Groupe se fixe pour objectif de veiller à l'accession des femmes aux postes à plus hautes responsabilités, en visant d'ici 2030 :

- 35% de femmes Directrices de magasin Fnac
- 22,5% de femmes Directrices de magasin Darty
- 40% de femmes au LG Groupe

Article 3 : Moyens

3.1 S'assurer que les process RH et manageriaux de gestion de carrière soient neutres et objectifs

Au sein du Groupe, les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les hommes et les femmes et reposent sur leurs compétences et leurs performances.

Afin d'améliorer la représentation des femmes et des hommes quelle que soit leur catégorie professionnelle, le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs facilitant, pour chaque collaborateur, les évolutions de poste et les mobilités au sein d'une même entité juridique ou du Groupe.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent l'importance de la promotion interne et du rôle du site internet de recrutement du Groupe pour faciliter l'évolution professionnelle.

Les parties souhaitent rappeler l'importance de l'organisation régulière des entretiens d'évaluation annuelle et des entretiens professionnels, qui permettent d'examiner les perspectives d'évolution et les besoins en formation.

L'entretien d'évaluation annuelle et l'entretien professionnel constituent un moment privilégié entre le collaborateur et son responsable hiérarchique pour échanger notamment sur le bilan de l'année N-1 et sur le bilan professionnel.

L'entretien professionnel des femmes et des hommes ne peut être réussi que s'ils sont partie prenante. Pour cela, chacun doit avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau du Groupe. Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et le salarié examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant compte à la fois le souhait exprimé par le salarié, son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités au sein de la société ou du Groupe.

Par ailleurs, les parties souhaitent former et sensibiliser les RRH et les managers aux enjeux et aux problématiques d'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment dans la conduite de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel. Avant ces campagnes d'entretien, une communication sera faite aux Managers rappelant les engagements en matière d'Egalité Professionnelle.

Enfin, le Groupe s'assure de la réalisation des entretiens au retour des salariés qui étaient en congé maternité, d'adoption, congé parental d'éducation. Au plus tard dans les 30 jours qui suivent leur retour effectif, un entretien professionnel entre le/la salarié(e) et son supérieur hiérarchique sera réalisé afin de déterminer les besoins de formations et d'examiner les conséquences éventuelles, liées aux évolutions d'organisation ou d'outils survenues pendant son congé, et d'établir le cas échéant un éventuel plan d'action. A la demande du salarié,

l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation, congé maternité ou d'adoption.

3.2 Attirer les femmes sur les métiers de Directeur de magasins et Leadership Groupe

Le Groupe souhaite, par ce présent accord, mettre l'accent sur la promotion interne des femmes à des postes de Directrices de magasin et de Leadership Group.

Pour atteindre ses objectifs de promotion professionnelle, mentionnés à l'article 2 de la présente section, le Groupe met en place les actions suivantes :

- Communiquer sur les Role Models/témoignages afin de faire connaître les métiers et donner de la visibilité à des femmes sur des fonctions où elles sont peu représentées ;
- Accompagner les femmes dans leur réflexion en encourageant les initiatives et événements au sein des entités juridiques pour permettre aux collaboratrices de se rencontrer et d'échanger autour de problématiques métiers et de développer un réseau d'échanges professionnels en interne et identifier les opportunités en termes de carrières, de formation et de promotions ;
- Former et sensibiliser les managers et Ressources Humaines aux stéréotypes du genre, au sexisme ordinaire et à la non-discrimination en matière de recrutement, d'évolution des femmes et de mobilité professionnelle interne ;
- Favoriser la découverte des métiers par la mise en place d'une période de découverte avant la prise de poste de la collaboratrice pour confirmer le projet professionnel ;
- Permettre aux collaborateurs ayant évolué sur un poste de Directeur de magasins de bénéficier d'une clause de retour d'une durée maximum de 3 mois leur garantissant un droit à l'erreur quant à leur choix ;
- Accompagner les collaboratrices à la prise de poste par une formation managériale et/ou une formation Leadership sur proposition et/ou validation du manager en cas de besoin ;
- Mise en place d'un coaching individuel ou une formation de développement personnel à destination des femmes qui le souhaitent, sur proposition et/ou validation du manager en cas de besoin ;
- Mise en place d'un système de mentoring (accompagnement par un parrain ou une marraine) pour les femmes sur proposition et/ou validation du manager en cas de besoin.

Par ailleurs, la Direction s'engage également dans le cadre de processus d'évolution de carrière pour les postes de Leadership Groupe et Directeur de Magasin à ce :

- qu'une femme soit systématiquement en short list des candidatures ;
- qu'une femme soit systématiquement présente parmi les recruteurs à l'occasion d'un entretien de recrutement ;

De plus, afin de rééquilibrer la représentation des femmes sur ces fonctions, à compétences, diplôme et expérience professionnelle égaux ou équivalents, la candidature féminine sera privilégiée jusqu'à l'atteinte de la parité entre les hommes et les femmes.

Article 4 : Indicateurs chiffrés

- Part des femmes dans les effectifs par CSP
- Part des femmes dans les effectifs DM Fnac, DDM Darty et LG
- Nombre de femmes DRV

SECTION 4 : LA REMUNERATION : ASSURER AU NIVEAU GROUPE L'EQUITE DE TRAITEMENT SALARIAL

Une rémunération égale entre les femmes et les hommes au travail, portant sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages est un élément déterminant de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Groupe.

Article 1 : Constat

Les parties constatent qu'il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au global.

En 2025, le Groupe Fnac Darty a publié son 7e index égalité professionnelle avec un score consolidé de 92/100 au titre de l'année 2024. S'agissant de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération, l'ensemble des sociétés du Groupe présentent un résultat compris entre 36 et 39 points sur 40.

Article 2 : Objectif

Par conséquent, le Groupe se fixe pour objectif de viser, pour chaque entité juridique, un score de 40 points au titre de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération de l'index égalité professionnelle, d'ici la fin d'application de l'accord.

Article 3 : Moyens

Le Groupe s'engage à viser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à la maintenir de façon durable. Les entités juridiques du Groupe s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même responsabilité, via notamment une enveloppe de rattrapage, et ce dans la limite du budget NAO.

Une vigilance sera par ailleurs portée à la rémunération au moment des embauches et des promotions professionnelles.

En outre, le Groupe s'engage à veiller à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière des femmes concernées.

A ce titre, la filière RH veillera à ce que les périodes de maternité n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles ni sur la détermination de la part variable. Cet engagement

sera applicable aux congés accordés aux pères et à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, lorsque ces congés sont rémunérés par l'entreprise.

Le Groupe rappelle qu'un ou une salarié qui souhaite passer à temps partiel ne doit subir aucune discrimination quelle qu'elle soit et notamment celle liée à la durée effective de son temps de travail. Une attention particulière est portée à la rémunération des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

Enfin, le Groupe s'engage à compléter les indemnités journalières de sécurité sociale versées pendant le congé paternité pendant une période de 25 jours calendaires (ou 32 jours en cas de naissance multiple) à hauteur du salaire de base net du salarié. Cet avantage est étendu au congé parental de 30 jours consécutifs au maximum lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soin spécialisée.

Article 4 : Indicateurs chiffrés

- Score obtenu par chaque société à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération de l'index égalité professionnelle

CHAPITRE 9 : LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A travers le présent accord, le Groupe Fnac Darty entend réaffirmer sa volonté de promouvoir un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Les parties au présent accord ont ainsi convenu de formuler des actions complémentaires sur la thématique de la qualité des conditions de travail. Ces actions s'articulent autour de trois axes prioritaires :

- La sécurité des salariés face à la violence au travail, qu'elle soit interne ou externe, afin de garantir à chacun un cadre de travail serein et sécurisé, fondé sur le respect mutuel ;
- La prévention des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux ;
- L'impact de la sobriété énergétique sur les conditions de travail.

Par cet accord, le Groupe Fnac Darty affirme ainsi son engagement à faire progresser la qualité de vie au travail dans toutes ses dimensions.

SECTION 1 : La sécurité des salariés et la violence au travail

Article 1 : Prévention et tolérance zéro du harcèlement sexuel et du harcèlement moral

1.1 Définitions

Le Groupe précise que le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche généralement de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, une catégorie de la population que le Groupe entend particulièrement protéger, sans perdre de vue que mêmes les hommes puissent en être victimes.

Le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

1.2 Ecoute et soutien aux victimes

Toute personne travaillant pour le Groupe considérant être victime de harcèlement peut s'adresser, au choix, aux interlocuteurs internes présents : managers, filière RH, médecine du travail, référent Agissement sexuel, représentants du personnel.

La dignité étant inhérente à la personne, elle doit être garantie en toutes circonstances et en particulier dans le cadre de la relation de travail. Ainsi le Groupe sollicitera les acteurs concernés

Il est rappelé que les collaborateurs pourront bénéficier du dispositif d'écoute et de soutien psychologique du Groupe.

1.3 Enquête et Protection des salariés

Toute déclaration de faits de harcèlement fera l'objet d'une enquête interne et le Groupe s'engage à ce que les plaintes et dénonciations soient examinées et traitées rapidement dans le respect des principes de dignité, de confidentialité et d'impartialité.

Par ailleurs, le Groupe garantit la confidentialité des échanges et s'engage à protéger toute personne ayant dénoncé de tels agissements en garantissant qu'ils ne puissent être ni sanctionnés, ni licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

1.4 Sanctions

Le Groupe rappelle le principe de présomption d'innocence. Toutefois, en cas de faits avérés lors de l'enquête interne, le salarié concerné s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement selon la gravité des faits. Toute dénonciation calomnieuse fera également l'objet d'une sanction.

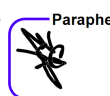
1.5 Sensibilisation sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le Groupe s'engage à mettre en place toute initiative de sensibilisation en faveur de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Ces initiatives peuvent prendre la forme de modules de formation ou de sensibilisation, ou de tout autre support pédagogique adapté.

Article 2 : Prévention et traitement des incivilités

2.1 Mise en place de fiches incivilités

Paraphe
AM

Paraphe


DS
FB

DS
GM

Paraphe
EB

DS
TF

Afin d'assurer un suivi des incidents et de permettre une analyse des situations à risque, des fiches incivilités seront mises à disposition au sein des magasins.

Dès lors qu'un salarié est confronté à une incivilité ou à toute agression de la part d'un client, qu'elle soit physique et/ou verbale, il est invité à remonter cet incident à son manager qui complètera cette fiche à partir du témoignage du salarié, si ce dernier en exprime le souhait.

Cette formalisation permettra d'évaluer le niveau de gravité de l'incident, de prendre d'éventuelles mesures correctives si nécessaire et de conserver une traçabilité des événements.

2.2 Affichages à destination des clients

Afin de sensibiliser la clientèle et de prévenir les comportements inappropriés, un affichage visible sera mis en place au sein des magasins, rappelant les principes de respect et de courtoisie.

Cet affichage précisera que tout comportement allant à l'encontre de ces principes à l'égard des salariés peut faire l'objet de poursuites.

2.3 L'accompagnement au dépôt de plainte

Dans une volonté de renforcer l'accompagnement managérial, il sera proposé aux collaborateurs victimes d'un incident, d'être accompagnés par leur manager en cas de dépôt de plainte en leur nom propre.

A cette fin, il sera mis à disposition des managers un tableau de gravité permettant d'objectiver la situation, de mesurer l'impact de l'incident et d'identifier les mesures appropriées à mettre en œuvre pour protéger le collaborateur.

2.4 La formation à la gestion des incivilités

Dans le cadre de la prévention et du traitement des incivilités, le Groupe propose plusieurs dispositifs de formation visant à mieux appréhender ces situations et à y répondre de manière adaptée :

- Des formations sur la gestion des conflits, dont la durée et le format varient en fonction des populations concernées : ces formations visent à sensibiliser les salariés à la prévention des situations conflictuelles et à leur apporter des clés de compréhension et de communication pour y faire face.
- La formation « gestion des incivilités », d'une journée en présentiel peut quant à elle être déployée de manière ciblée à la suite d'un événement d'incivilité majeur, permettant un accompagnement renforcé des équipes concernées.

SECTION 2 : La prévention des risques professionnels

Article 1 : Mise à disposition d'un service d'écoute et de soutien psychologique en faveur de la santé et de la sécurité au travail

Chaque salarié est susceptible de rencontrer, au cours de sa vie, des difficultés d'ordre personnel et/ou professionnel.

Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique a pour objectif de prendre en compte la dimension psychosociale des situations de travail, de déceler et traiter des problématiques de santé au travail et de désamorcer des situations potentielles ou avérées de risques psychosociaux.

Il permet un accompagnement des collaborateurs de l'ensemble du Groupe à travers un service confidentiel d'écoute et d'accompagnement psychosocial afin d'aider les salariés à résoudre leurs difficultés professionnelles ou personnelles.

Ce service est accessible 24h/24 et 7j/7 gratuitement via un numéro vert. L'appel est pris en charge et le collaborateur est orienté vers un psychologue, qui veillera à apporter les réponses appropriées aux problématiques personnelles ou professionnelles, dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité.

Par ailleurs, le Groupe propose un dispositif d'intervention sur site, qui serait déclenché par un membre de la Direction des Ressources Humaines afin de prendre en charge des situations de confrontation à des événements potentiellement traumatiques ou impactants.

La Direction du Groupe s'engage à effectuer, un bilan, au cours de la Commission de suivi de l'accord, des indicateurs de suivi suivants :

- Bilan quantitatif des appels avec l'origine principale de la demande ;
- Bilan du nombre d'interventions sur site et du contexte d'intervention.

Article 2 : Mise à disposition d'un service de prévention et de prise en charge de la santé mentale

Afin de prévenir les situations de mal-être, de préserver la santé mentale des collaborateurs et d'accompagner les salariés ayant besoin d'une prise en charge psychologique, le Groupe met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un outil dédié à l'évaluation et à l'amélioration de la santé mentale.

Ce dispositif propose un questionnaire d'auto-évaluation permettant aux salariés de comprendre l'état de leur santé mentale. En fonction des résultats de l'auto-évaluation, les salariés pourront bénéficier d'un accompagnement individuel personnalisé et, si nécessaire, d'une orientation vers les professionnels de santé adaptés.

Ce dispositif est entièrement anonyme, confidentiel et gratuit, sans avance de frais.

SECTION 3 : L'impact de la sobriété énergétique sur les conditions de travail

Dans un contexte d'engagement en faveur de la sobriété énergétique, le Groupe souhaite veiller à la sécurité et au bien-être de chacun face aux événements climatiques d'une forte intensité.

Des plans de communication internes seront ainsi déployés en cas de fortes chaleurs ou d'épisodes de grands froids afin de sensibiliser les salariés et de diffuser les bons réflexes à adopter pour préserver la santé de chacun.

En fonction de la spécificité des activités et des sites, des mesures adaptées destinées à préserver la santé et la sécurité des salariés en cas de conditions climatiques exceptionnelles seront mises en place en tant que besoin.

CHAPITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

SECTION 1 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

Conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty du 18 décembre 2024, une Commission de suivi est mise en place au niveau du Groupe Fnac Darty.

Cette commission sera composée de :

- 4 membres par Organisation Syndicale signataire ;
- 4 membres de la Direction.

Cette commission se réunira à l'initiative d'une des Parties signataires et en tout état de cause une fois par an, pendant toute la durée d'application de l'accord conclu.

En cas de situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs, une commission de suivi extraordinaire pourra être organisée en plus de la réunion annuelle.

Cette commission aura les missions suivantes :

- Faire un bilan annuel de l'application des mesures de l'accord, évaluer les résultats et identifier les éventuels écarts par rapport aux objectifs fixés ;
- Evaluer l'impact des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail en tenant compte des indicateurs objectifs ;
- Proposer des actions correctives ou des ajustements si des difficultés sont identifiées ou si certaines mesures n'ont pas eu l'effet escompté ;
- Assurer la transparence dans l'application des mesures et informer régulièrement les salariés via les représentants syndicaux et les autres instances de dialogue social, afin de garantir une communication fluide et régulière sur les actions en cours.

Lors de chaque réunion, la Direction présentera un rapport détaillé portant sur les indicateurs de suivi listés dans le présent accord.

Les parties conviennent que cette documentation sera transmise aux membres de la commission au moins 7 jours avant chaque réunion, afin de permettre une préparation adéquate de chaque réunion et de garantir des discussions constructives.

SECTION 2 : DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord de méthode du Groupe Fnac Darty du 18 décembre 2024.

SECTION 3 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Si des dispositions d'ordre public légales ou de branches plus favorables venaient à être promulguées ultérieurement à la date de signature de l'accord, elles se substituerait aux dispositions actuelles de cet accord.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application 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 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.

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

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

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, 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 3 mois.

SECTION 4 : ADHESION A L'ACCORD

Toute Organisation Syndicale de salariés Représentative dans une des entreprises du Groupe et qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

SECTION 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles du Code du travail, une version du présent accord sera déposée, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour permettre la remise d'un exemplaire à chacune des parties. Un exemplaire de l'accord sera également remis à chaque Organisation Syndicale non représentative ayant été invitée à la présente négociation. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Ivry-sur-Seine, le **13 juin 2025**, en **10** exemplaires originaux, dont l'un est remis à chacune des parties,

Pour la Direction,
Madame Tiffany FOUCAULT,

DocuSigned by:
Tiffany Foucault
B7BB008FA9AD4EC...

Pour la CFDT,
Madame Christelle SCHAEFFER

Signé par :
SCHAEFFER Christelle
03E5075A217F46E...

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Gilles MERAYO

DocuSigned by:
Gilles MERAYO
0BAC6C9882374A3...

Pour la CFTC,
Monsieur Farid BARDAD

DocuSigned by:
Farid BARDAD
9BFBE144B87B4A6...

Monsieur Zahir BOUDERBALA

Signé par :
Zahir Bouderbala
50BED83C39A543D...

Pour la CGT,
Madame Marie-Hélène THOMET

Pour la CAT,
Monsieur Abdelfattah MESSOUSSI

Signé par :

15E83A4BAD1E450...

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- FNAC DARTY SA (SIREN : 055 800 296) ;
- FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES SA (SIREN : 775 661 390) ;
- FNAC PARIS (SIREN : 350 127 460) ;
- SNC CODIREP (SIREN : 343 282 380) ;
- FNAC PERIPHERIE (SIREN : 434 001 954) ;
- RELAIS FNAC (SIREN : 334 473 352) ;
- FNAC ACCES (SIREN : 811 222 744) ;
- FNAC LOGISTIQUE (SIREN : 414 702 506) ;
- ALIZEE SFL (SIREN : 349 014 472) ;
- MSS (SIREN : 421 383 019) ;
- WEFIX (SIREN : 518 902 804) ;
- WEFIX IMMO (SIREN : 824 606 388) ;
- NATURE ET DECOUVERTES (SIREN : 378 702 674) ;
- TERRE D'OC EVOLUTION (SIREN : 490 714 128) ;
- SAS DARTY HOLDING (SIREN 531 295 285) ;
- SNC A2I ILE DE FRANCE (SIREN : 492 660 261) ;
- SAS ETABLISSEMENTS DARTY ET FILS (SIREN : 542 086 616) ;
- SNC DARTY GRAND OUEST (SIREN : 339 403 933) ;
- SNC A2I DARTY OUEST (SIREN : 491 554 457) ;
- SNC DARTY GRAND EST (SIREN : 303 376 586) ;
- SNC A2I DARTY RHONES ALPES (SIREN : 491 634 697) ;
- PARTICIPATION DISTRIBUTION SERVICES (SIREN : 692 008 493) ;
- FNAC DARTY SERVICES (SIREN : 844 973 214) ;
- KESA FRANCE (SIREN : 344 696 976) ;
- FNAC APPRO GROUPE (SIREN : 519 022 537) ;
- DARTY DEVELOPPEMENT (SIREN : 490 596 020) ;
- FNAC DIRECT (SIREN : 377 853 536) ;
- FNAC DARTY 3 (SIREN : 918 918 640) ;
- FNAC DARTY 4 (SIREN : 918 926 163) ;
- FNAC DARTY CAPTIVE SOLUTIONS (SIREN : 844 973 255)

ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI PREVUS DANS L'ACCORD

- Nombre de modules e Learning sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques suivis par les salariés ;
- Les résultats du sondage Supermood sur les outils numériques
- Liste des outils de communication utilisés au sein du Groupe, précisant ceux qui sont accessibles en dehors du lieu de travail (hors VPN)

- Taux de participation Supermood ;
- Nombre de réunions d'expression tenues par an au sein de chaque société en distinguant celles réalisées par les encadrants ;

- Nombre de jours de congé proche aidant au sein de chacune des entités juridiques par exercice civile ;
- Nombre de personnes ayant demandé un congé de proche aidant ;
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé proche aidant ;

- Nombre de campagnes de dons de jours réalisées au sein de chacune des entités juridiques par exercice civil (en distinguant celles faites en faveur d'un même salarié) ;
- Nombre de jours collectés par campagne ;
- Nombre de demandes et celles ayant fait l'objet d'une campagne ;

- Nombre de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris ;
- Nombre de jours moyens de congés paternité ou d'accueil de l'enfant pris ;

- Taux d'emploi par société ;
- Nombre de personnes en situation de handicap par société ;
- Nombre de recrutements CDI et CDD, dont alternance par société et par exercice ;
- Nombre de nouvelles reconnaissances de travailleur handicapé par société et par exercice ;
- Nombre et taux de travailleurs en situation de handicap par filière d'activité et par CSP, par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une promotion professionnelle, d'une augmentation individuelle ou d'une mobilité fonctionnelle ;
- Nombre de salariés en situation de handicap de 55 ans et plus ayant bénéficié de la mesure de passage à 4/5^{ème} ;
- Nombre et montant et nature des demandes de l'aide financière ;
- Nombre de départs de salariés handicapés et motifs de ces départs par société et par exercice ;
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus en CDI par CSP groupe et par société ;
- Pourcentage d'embauche de salariés de 50 ans et plus en CDI par CSP ;
- Taux de promotion vs taux de promotion des salariés de 50 ans et plus ;
- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus dans les effectifs DM Fnac, DDM Darty et LG

- Pourcentage de salariés de 50 ans et plus formés vs pourcentage de salariés de 50 ans et plus dans les effectifs ;
- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail par le passage à temps partiel (80%);
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société en distinguant les cadres et les non-cadres ;
- Nombre de salariés ayant formulé une demande d'aménagement du temps de travail par le dispositif de retraite progressive ;
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de cette mesure par société en distinguant les cadres et les non-cadres ;
- Nombre de module e-learning « Recruter sans discriminer » suivis.
- Part des femmes dans les embauches CDI vs part des femmes dans les effectifs CDI des filières Logistique, Livraison et SAV ;
- Part des femmes dans les embauches CDI vs part des femmes dans les effectifs CDI.
- % de femmes au sein des effectifs formés vs % de de femmes dans les effectifs ;
- % de femmes à temps partiel formées ;
- Part des femmes dans les effectifs par CSP
- Part des femmes dans les effectifs DM Fnac, DDM Darty et LG
- Nombre de femmes DRV
- Score obtenu par chaque société à l'indicateur relatif à l'écart de rémunération de l'index égalité professionnelle ;
- Bilan quantitatif des appels avec l'origine principale de la demande ;
- Bilan du nombre d'interventions sur site et du contexte d'intervention ;
- Nombre de télétravailleurs réguliers au sein du Groupe ;
- Nombre de refus de télétravail régulier ;
- Nombre de formations dispensées sur le télétravail.