

ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le présent accord est conclu entre

- la Direction de FNAC Logistique, société dont le siège social est situé, 67, boulevard du Général Leclerc, 92612 Clichy, représentée par Monsieur Yann JAOUEN en sa qualité de Directeur Général d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical,
 - M. Dominique VIOLETTE pour la CGT
 - M. Christophe LE COMTE pour FECC-FO

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de la société FNAC Logistique d'un accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

PREAMBULE

Le présent accord de réduction et d'aménagement du temps de travail au sein de la FNAC Logistique est conclu en application des dispositions de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000.

Sa mise en œuvre est directement subordonnée :

- à la signature d'organisations syndicales majoritaires : à défaut, la mise en œuvre du présent accord sera subordonnée à l'approbation des salariés, dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, en son article 19 V,
- à l'obtention des allègements de charge prévus au chapitre VIII article 19 de la loi.

Les enjeux du présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont de plusieurs ordres :

- les enjeux économiques : l'entreprise doit dynamiser son organisation face à ses impératifs de développement, de productivité et de compétitivité,
- les enjeux humains : les salariés de l'entreprise souhaitent trouver un nouvel équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle,
- les enjeux de société : l'entreprise se doit de contribuer à l'effort national de lutte pour l'emploi.

L'OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet :

- de réduire la durée du travail pour l'ensemble des catégories de personnel de l'entreprise
- de fixer les modalités de cette réduction

1
f DV
CL

- de déterminer les principes d'organisation et de décompte du temps de travail pour chacune de ces catégories.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des différents lieux de travail de FNAC Logistique à la date de signature, ainsi qu'aux établissements créés postérieurement ou à d'autres lieux de travail, à sa signature.

A la date de signature du présent accord, les lieux de travail concernés sont les suivants :

- 2/32 rue des Champarts à Massy (91)
- 12, rue Emile Baudot à Palaiseau (91)
- 6/12 avenue Descartes à Morangis (91)
- 67 boulevard du Général Leclerc à Clichy (92) (siège social)

POPULATIONS CONCERNEES

Les dispositions du présent accord - relatives à la réduction de la durée collective du travail dans l'entreprise - s'appliquent à l'ensemble des salariés liés à la FNAC Logistique par un contrat de travail à la date de signature de l'accord, ainsi qu'aux salariés embauchés postérieurement à sa signature.

Sont exclus des dispositions relatives aux modalités d'aménagement du temps de travail attribution de jours de repos :

- les contrats de formation en alternance (contrats de qualification, contrats d'apprentissage), ces catégories de contrat sont soumises à la réduction de la durée du travail et seront conclues sur la base de 35 heures hebdomadaires
- les salariés travaillant à temps partiel : les dispositions spécifiques à cette catégorie sont prévues au chapitre II du titre III du présent accord.

Les catégories concernées par les dispositions du présent accord, sous réserve des particularités décrites dans les chapitres qui leur sont consacrés, sont les suivantes :

- employés
- agents de maîtrise
- cadres

Sont intégralement exclus du champ du présent accord les cadres dirigeants - au sens de l'article 11 du chapitre III de la loi (article L 212-15-1 nouveau du Code du Travail) - présents à la date de signature de l'accord ou embauchés ou nommés postérieurement.

2 DV
4 CL

REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL (EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE)

I- DEFINITION LEGALE DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail effectif à la FNAC Logistique s'apprécie conformément à la loi du 13 juin 1998, en son article 5 (article L 212-4 modifié du code du travail), complétée par le chapitre 1 article 1^{er} ter de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000.

II- LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

Les parties décident d'assimiler expressément le temps de pause à du temps de travail effectif dès lors qu'il est réglementé par les dispositions du présent accord, dans la partie sur les modalités d'aménagement du temps de travail.

III- LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

1- Décompte de la durée annuelle du temps de travail avant réduction de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps complet est actuellement de 37 heures hebdomadaires.

2- Décompte de la durée annuelle du temps de travail après réduction de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps complet est diminuée pour atteindre 35 heures, en moyenne.

En application avec les dispositions du chapitre II articles 8 et 9 (articles L 212-8 et L 212-9 nouveau du Code du Travail) de la loi du 19 janvier 2000, la durée annuelle du travail est plafonnée à 1596 heures.

IV- DATE DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La réduction de la durée du travail et ses modalités sont mises en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2000, sous réserve de la réalisation des conditions légales susceptibles de permettre le bénéfice des allègements prévus à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

3
g Dd
7 CL

MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE I- EMPLOYES ET AGENT DE MAITRISE TRAVAILLANT A TEMPS COMPLET

I- LES PRINCIPES RETENUS

Les parties conviennent de réduire la durée du travail des employés et des agents de maîtrise. La durée du travail ne devra pas dépasser 35 heures en moyenne sur l'année, et en tout état de cause la durée annuelle de 1596 heures.

Les parties conviennent d'accompagner cette réduction du temps de travail de l'attribution de journées de repos, en application des modalités prévues à l'article 9 du chapitre II de la loi du 19 janvier 2000 (article L 212-9 nouveau du Code du Travail).

Dans le cadre de cet accord, les salaires de base bruts, ainsi que les éléments de salaire calculés sur cette base sont maintenus. Cette disposition conduit à majorer le taux horaire du pourcentage de la réduction du temps de travail.

Les grilles de salaires sont inchangées. Elles demeureront applicables pour tous les salariés à temps complet ; la rémunération d'un salarié à temps partiel sera proratisée en fonction de l'horaire à temps complet de référence.

PERSONNEL A TEMPS COMPLET ET TRAVAILLANT EN HORAIRES DE JOURNEE OU EN DECALE

La durée annuelle de travail proposée est de :

- 36 heures par semaine,
- de 9 jours ouvrables de RTT par an réparties en une semaine de congés payés supplémentaires et 3 jours RTT à la disposition des salariés
- et en tout état de cause 1592 heures au cours de l'année (pour un plafond légal de 1600 heures)

Les jours de RTT sont considérés comme des jours ouvrables :

- 6 jours RTT seront à prendre conformément aux règles applicables aux congés payés
- 3 jours RTT seront à la disposition des salariés, ces 3 jours sont à prendre sans contraintes particulières, et en dehors du mois de décembre

4 DV
fcl

Les pauses :

Pour le personnel d'exploitation travaillant en horaires de journées ou en horaires décalés, une pause sera mise en place au sein de chaque demi journée de travail. Cette pause sera d'une durée de 15 mn par demi journée.

Seul ce temps de pause réglementé et limité est payé comme temps de travail effectif.

La coupure repas :

La coupure repas est un temps non rémunéré et ne peut pas être considéré comme du temps de travail effectif.

La coupure repas sera d'une durée de :

- 1h 15 mn à Palaiseau
- 1h dans les autres lieux de travail.

PERSONNEL A TEMPS COMPLET ET TRAVAILLANT EN EQUIPE

La durée annuelle de travail proposée est de :

- 35 heures par semaine,
- de 9 jours ouvrables de RTT par an réparties en une semaine de congés payés supplémentaires et 3 jours RTT à la disposition des salariés
- et en tout état de cause 1543 heures au cours de l'année (pour un plafond légal de 1600 heures)

Les jours de RTT sont considérés comme des jours ouvrables :

- 6 jours RTT seront à prendre conformément aux règles applicables aux congés payés
- 3 jours RTT seront à la disposition des salariés, ces 3 jours sont à prendre sans contraintes particulières, et en dehors du mois de décembre

Les pauses :

Les pauses seront gérées de la même manière qu'aujourd'hui dans le cadre du travail en équipe : pour mémoire 30 mn par jour à prendre en une seule fois et rémunérées comme temps de travail.

Seul ce temps de pause réglementé et limité est payé comme temps de travail effectif.

La prime panier :

La prime panier sera calculée et attribuée comme aujourd'hui : pour mémoire à raison d'une prime panier par jour entier travaillé (y compris dans le cadre d'un sixième jour) et à hauteur de 1,5 fois le Minimum Garanti soit au 01.01.2000 $1,5 \times 18,46 \text{ F} = 27,69$.

Dans ce cadre le Minimum Garanti étant réévalué chaque année par le gouvernement, la prime panier est automatiquement réévaluée tous les ans.

5 DV
FCL

LES CHAUFFEURS LIVREURS DEMONSTRATEURS

Les Chauffeurs Livreurs Démonstrateurs ont un métier particulier et une présence beaucoup plus forte auprès de nos clients qu'au sein de l'entreprise.

Ils bénéficient aussi pour les salariés à temps plein et embauchés avant le 1^{er} juin 1999 d'une sixième semaine de congés sous forme d'attribution de récupération supplémentaires.

A compter de la date d'application de l'accord, l'ensemble des Chauffeurs Livreurs Démonstrateurs à temps complet suivront le même régime que les employés à temps complet et travaillant en horaires de journées ou en décalé ; soit 36 heures par semaine et attribution de 9 jours de R.T.T. par an.

CALCUL ET ATTRIBUTION DES 9 JOURS DE R.T.T. PAR AN

Règles de calcul :

Les 9 jours de R.T.T. seront calculés selon les mêmes règles que l'attribution des congés payés à hauteur de

- 0,50 jour par mois de présence effective (6 jours de RTT supplémentaires divisés par 12 mois font 0,50 jour) du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante
- 0,25 jour par mois de présence effective (3 jours de RTT divisés par 12 mois font 0,25 jour) du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante

Pour l'année de mise en application :

Si l'accord est valablement applicable au 1^{er} juin ou au 1^{er} juillet, **attribution en une fois** des 9 jours ouvrables sur les bulletins de paie.

Pour des raisons techniques de faisabilité et de délai, il est possible que cela n'apparaisse sur le bulletin de paie qu'en septembre ; mais cela ne change rien aux droits ainsi attribués.

II- HORAIRE CONCERNE

Ne sont concernés par ces modalités d'aménagement que les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée de remplacement de salariés CDI en suspension de contrat soumis aux mêmes modalités, dont l'horaire de travail sera de 35 heures en moyenne.

Sont exclus les salariés à temps partiel, dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 35 heures, y compris s'ils bénéficient d'un avenant horaire les amenant provisoirement à un horaire

6 PJ
f CC

temps complet: dans ce cas, tout avenant provisoire à temps complet sera nécessairement organisé sur la base d'un décompte hebdomadaire du temps de travail.

Sont exclus les contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de qualification) : le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire, à hauteur de 35 heures pour les temps complets.

Comptabilisation des congés payés

Afin de respecter la durée annuelle de travail maximale de 1600 heures, tous les congés payés acquis devront être pris au cours des périodes de prise de congés payés, soit du 1^{er} mai N au 31 mai N+1.

En conséquence, les congés payés ne pourront pas se cumuler d'une période sur la suivante.

Les congés payés sont pris en jours ouvrables.

Traitement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se décomptent en plus de l'horaire de la semaine concernée (35h pour le personnel en équipe, 36h pour les autres membres du personnel)

Le décompte dans ce cadre, est fait dans le cadre de la semaine civile : du lundi 0 h au dimanche 24 h

Pour mémoire, la majoration pour heures supplémentaires suit le régime légal. Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou compensées au choix du salarié.

A compter du mois suivant l'agrément de l'accord, la bonification de 10% puis de 25% (au 01.01.2001) sera payable ou compensable au choix du salarié.

Le contingent annuel légal de 130 heures supplémentaires est décompté au delà de 1600 heures annuelles.

III – DIPOSITIONS PARTICULIERES PORTANT SUR LE RACHAT DU « ¼ D'HEURE DEJEUNER » DE PALAISEAU

Les salariés de Palaiseau bénéficie d'un usage appelé « ¼ d'heure déjeuner » autorisant de prendre une coupure repas de 1h 15mn dont 15mn payées comme temps de travail.

La direction entend racheter cet usage permettant à chaque salarié de FNAC Logistique de bénéficier d'un même temps de travail pour tous.

7 Ad
4 CL

Comment sera racheté le « ¼ d'heure déjeuner » ?

Tous les salariés concernés bénéficieront d'une prime versée en une seule fois payable le mois suivant la date d'application de l'accord. Toutefois les salariés bénéficiaires conserveront l'usage de ce « ¼ d'heure repas » jusqu'au 31 août 2000.

Les bénéficiaires de ce rachat ?

Tous les salariés actuels de Palaiseau (sous condition d'ancienneté et de prorata temporis) et tous les CDI issus de Palaiseau qui ont accepté d'autres postes sur Massy depuis le 1^{er} juin 1999, qu'ils soient Employés ou Agents de Maîtrise.

Modalités de calcul de cette prime ?

Cette prime correspondra à **100% de ce droit** calculé sur une période d'un an soit pour un salaire moyen de 8500 F à (228 jours x 15mn x 8500/160,33/2) à 3022 francs.

CHAPITRE 2 - LES SALARIES EMPLOYES ET AGENT DE MAITRISE TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL

1- Définition

Il s'agit des salariés dont l'horaire contractuel est inférieur à la durée légale du travail.

2- Horaire hebdomadaire : modalités applicables aux salariés à temps partiel

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel face à la volonté de réduction du temps de travail dans l'entreprise, le principe retenu est la réduction du temps de travail à temps partiel équivalent à la réduction de la durée du travail des salariés à temps complet.

Un avenant au contrat de travail formalisera la position de chaque salarié à temps partiel et précisera les conditions d'exécution du contrat à temps partiel à la date d'application du présent accord.

Cependant, afin de tenir compte des demandes d'un certain nombre de salariés à temps partiel et d'intégrer les dispositions de l'article 22-1 de la convention collective nationale du commerce et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, il pourra être procédé à des augmentations d'horaire, en fonction des postes à pourvoir :

- soit à hauteur de l'horaire temps complet (35 heures en moyenne),
- soit en restant à temps partiel (augmentation à hauteur d'un horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures).

En conséquence, bénéficieront d'une priorité d'emploi les demandes de salariés postulant à des postes ressortissant à leur catégorie professionnelle.

8 DV
f CI

Par ailleurs d'une priorité d'augmentation d'horaire les demandes émanant des salariés dont la réduction du temps de travail aurait pour effet de passer en-deçà du seuil de 19h30 hebdomadaires

En cas de pluralité de demandes présentant les mêmes caractéristiques et le même degré de priorité, les demandes seront étudiées dans l'ordre chronologique (de la plus ancienne à la plus récente).

3- Horaires journaliers

3-1/ Durée journalière du travail

Pour tous les contrats de travail dont l'horaire hebdomadaire est supérieur à 10 heures, la durée quotidienne continue du travail ne pourra pas être inférieure à 3 heures, sauf demande expresse des salariés pour un horaire de travail journalier inférieur, formulée par écrit.

3-2/ Coupure journalière

La journée de travail ne pourra pas comporter de coupure, autre que le temps éventuellement consacré au repas.

4- Temps de pause journalière

Le temps de pause figure sur les plannings établis par le responsable.

5- Modalités de rémunération

La rémunération des salariés travaillant à temps partiel reste basée sur l'horaire hebdomadaire.

6- Compensation du temps d'habillage et de déshabillage de la tenue professionnelle

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient à l'identique des salariés à temps complet de catégorie Employés et Agent de Maîtrise d'une compensation du temps nécessaire pour mettre et enlever la tenue professionnelle telle que prévue au règlement intérieur ou dans le contrat de travail.

7- Calendrier des jours travaillés

En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut travailler plus de 5 jours par semaine. Seuls les salariés à temps partiel ayant un avenant à temps complet (définitif ou provisoire) peuvent être amenés à travailler plus de 5 jours, dans les conditions fixées aux points 2, 3 et 4 du titre III chapitre I – VI.

9DJ
4 CL

CHAPITRE 3 - MODALITES SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Deux catégories de cadres sont reconnues au sein de la FNAC Logistique :

- les cadres dirigeants
- les cadres autonomes

I - LES CADRES DIRIGEANTS

Conformément à l'article 11 - chapitre III (article L 212-15-1 nouveau du Code du Travail) de la loi du 19 janvier 2000, ce sont les cadres :

- dont l'importance des responsabilités implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Les fonctions concernées par le statut de cadre dirigeant sont les suivantes :

- Directeur Général,
- Directeur d'Exploitation,
- Directeur de la Comptabilité Centrale Groupe
- Responsable des Ressources Humaines

Cette catégorie de cadres n'est pas soumise aux dispositions relatives à la durée du travail.

II- LES CADRES AUTONOMES

Il s'agit des cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait :

- de la nature de leurs fonctions,
- des responsabilités qu'ils exercent
- et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'étude des trois critères définis dans la loi, à savoir le niveau des responsabilités, l'autonomie dans l'emploi du temps et l'impossibilité de prédéterminer les horaires fait apparaître que l'ensemble des cadres de la FNAC Logistique entrent dans cette catégorie, au jour de la signature du présent accord.

En effet, la société attend de ses cadres qu'ils réalisent les missions qui leur sont confiées, en totale autonomie dans leurs moyens d'action, dans le respect des échéances qui leur sont fixées ou qu'ils se fixent selon les cas.

Les postes concernés sont les suivants :

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| - Directeur Informatique Industrielle | - Responsable Sécurité |
| - Directeur Coordination | - Responsable d'Exploitation |
| - Responsable Contrôle de Gestion | - Responsable Planification |
| - Responsable Qualité | - Responsable Pilotage Convoyeurs |

- Responsable de Site
- Responsable Livraisons Clients
- Responsable Emploi et Formation
- Responsable Projets Applicatifs
- Responsable Application Industrielle
- Responsable Maintenance
- Responsable Etudes et Méthodes
- Analyste Méthodes
- Responsable Travaux Neufs
- Responsable Gestion Ristournes
- Responsable Comptabilité Fournisseurs
- Contrôleur de Gestion

Leur activité sera organisée sur la base de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, qui seront soumises à leur signature - par avenant à leur contrat de travail - dans le mois suivant la signature de l'accord

Les cadres autonomes ne sont pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L 212-1 et L 212-7 du Code du Travail.

En conséquence, il appartiendra aux cadres autonomes d'assurer eux-mêmes la répartition annuelle de leur activité, et donc des jours de travail et de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'entreprise et d'autre part aux objectifs qui leur seront fixés.
Ils informeront leur responsable hiérarchique de cette répartition.

1- Nombre actuel de jours travaillés dans l'année

Le décompte du nombre de jours travaillés actuellement par les cadres autonomes dans une année est le suivant :

Jours calendaires annuels :	365
Jours de repos légaux :	- 52
Jours de repos hebdomadaires :	- 46
Jours de congés payés :	- 36
Jours fériés chômés :	- 8
Total jours travaillés avant réduction :	223

2- Nombre de jours travaillés après réduction de la durée du travail

Les cadres travailleront 217 jours sur la période de référence annuelle du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, soit 6 jours de réduction du temps de travail.

Ce nombre de jours sera réduit au prorata de la date d'entrée ou de sortie ou de nomination, au cours de la période de référence.

3- Mise en place d'un « crédit de jours » de co-investissement formation

Les cadres bénéficieront d'un « crédit de 5 jours » par an de co-investissement formation : ces jours permettront aux cadres le souhaitant de suivre des actions de formation n'entrant pas dans le champ immédiat de leur métier.

Ces actions de formation seront financées par l'entreprise dans le cadre d'actions permettant soit un changement de métier soit un élargissement conséquent du champ d'activité du cadre concerné ou soit d'une évolution personnelle.

Le cadre volontaire pourra prendre sur une année donnée de 1 à 5 jours en une seule fois ou de façon discontinue.

Le « crédit de jours » ainsi attribué n'est pas un droit reportable ni cumulable d'une année sur l'autre.

Les absences prises au titre de ce « crédit de jours » sont assimilées, comme toutes les absences pour formation, à du travail effectif.

4- Règles générales relatives aux jours travaillés

Nombre maximum de jours travaillés dans la semaine :

Le nombre maximum de jours travaillés dans la semaine est fixé à 6, incluant les jours fériés travaillés.

Le cadre est seul juge de la nécessité de travailler 6 jours dans sa semaine, en fonction des fluctuations de son activité.

5- Rémunération

La forfaitisation en jours de travail du temps d'activité des cadres autonomes s'accompagnera d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de leur mission.

Cette rémunération est lissée afin d'éviter les variations de rémunération liées à la programmation du temps de travail entre les différentes semaines de la période de référence.

6- Situation des cadres entrant ou sortant en cours de période de référence annuelle (ou des salariés nommés cadres en cours de période de référence annuelle)

Entrée ou nomination

Un bilan est établi en fin de période annuelle de référence.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours supérieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, il lui est versé le complément de rémunération correspondant au différentiel.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours inférieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, le trop perçu lui est déduit de son salaire.

Départ

Un bilan est établi au moment du solde de tout compte.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours supérieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, il lui est versé le complément de rémunération correspondant au différentiel.

Si le salarié a travaillé un nombre de jours inférieur au nombre de jours rémunérés correspondant au salaire lissé, le trop perçu lui est déduit de son solde de tout compte.

Du

12

f ci

7- Dépassement du nombre de jours travaillés sur la période de référence annuelle

Conformément aux dispositions légales, un dépassement des 217 jours de travail peut survenir dans deux cas :

- soit lorsque le salarié demande un report partiel de l'exercice des droits à congés payés ouverts sur la période de référence annuelle : ce report se fait sur l'année civile suivant ladite période de référence annuelle et les droits à congés payés restant à prendre doivent être soldés au plus tard dans les 5 mois suivant l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils auraient dû être pris (soit au plus tard le 31 octobre)
- soit lorsque le salarié a dû travailler des jours supplémentaires en raison d'une charge de travail imprévue, après accord de son responsable hiérarchique : dans ce cas, les jours travaillés en dépassement sont récupérés dans les 3 mois qui suivent l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils ont été travaillés (soit au plus tard le 30 novembre). Ces jours sont alors déduits des 217 jours annuels théoriquement travaillés.

Le report partiel de l'exercice des droits à congés payés doit rester très exceptionnel, le principe étant que les congés payés acquis doivent tous être pris pendant la période d'exercice du droit : les compteurs de congés acquis doivent être à 0 chaque 31 mai.

Un décompte individuel est remis à chaque cadre au début de la nouvelle période de référence, afin de l'informer des reports éventuels de congés payés et de jours supplémentaires, ainsi que du nombre de jours travaillés prévus sur la nouvelle période de référence.

8- Décompte des absences

Toute absence non assimilée à une période d'activité effective et ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés sur la période annuelle.

9- Travail des jours fériés

Les cadres peuvent être amenés à travailler les jours fériés, dans les limites fixées par la convention collective nationale.

Les jours fériés travaillés sont inclus dans les 217 jours travaillés sur la période annuelle de référence.

Une journée de travail sur un jour férié donne lieu à récupération d'une journée.

CONTRÔLE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

La société met en place un système de gestion et d'enregistrement des temps informatisé autrement nommé « badgeage », afin d'assurer le respect des règles légales et conventionnelles et de faciliter la gestion des horaires.

Le comité d'entreprise a été informé préalablement et s'est prononcé lors de la réunion du 2 mai 2000 sur ce sujet.

1 - Décompte des horaires

Pour le personnel des catégories Employés et Agents de Maîtrise, le badgeage permettra le décompte des horaires.

Le badgeage aura lieu à chaque prise et à chaque fin de poste pour tous les employés de la société. (4 fois par jour pour les salariés bénéficiant d'une coupure repas, 2 fois par jour pour les salariés travaillant en équipe et une fois par jour pour les Chauffeurs Livreurs Démonstrateurs ne revenant pas sur leur lieu de travail à la fin de leur tournée).

Une déclaration auprès de la CNIL sera effectuée et un droit d'accès aux informations contenues dans le logiciel concernant les salariés sera organisé.

2- Compensation du temps d'habillage et de déshabillage de la tenue professionnelle

Le personnel des catégories Employés et Agent de Maîtrise bénéficie au titre de la compensation du temps d'habillage et de déshabillage de la tenue professionnelle telle que prévue au règlement intérieur ou dans le contrat de travail, d'une tolérance de 5 minutes lors du badgeage lors de la prise de poste dans la limite d'une seule tolérance par jour et au cours du premier badgeage de la journée de travail.

Cette compensation est ouverte aux seuls salariés ayant des vêtements de travail ou dont les fonctions nécessitent le port de protections spécifiques comme les chaussures de sécurité, les gilets de travail etc...

3- Décompte des jours travaillés

Les cadres suivront les mêmes modalités de badgeage afin de permettre un décompte des jours travaillés.

10 min
en
heures.
attention!
S

Du

14

4

cc

INCIDENCES SUR L'EMPLOI

FNAC Logistique depuis sa création au 1^{er} mars 2000 a permis la création de 80 emplois CDI en 1998, 124 emplois CDI en 1999 et a présenté un plan de créations nettes d'emplois de 107 CDI pour l'année 2000.

Compte tenu de la reprise du personnel de Morangis et de Palaiseau lors de la création de FNAC Logistique, l'effectif CDI au 31 mars 2000 est de 524 personnes.

I- NOMBRE D'EMBAUCHES A REALISER

L'engagement de la société est la création d'emplois à hauteur de 100% de heures perdues dans le cadre de la réduction du temps de travail du personnel « employés » des directions d'exploitation (Produits Techniques, Livres Disques Logiciels, Transports) et la direction de la Comptabilité Fournisseurs .

De plus, le passage en équipe structurelle et définitive génère aussi des créations d'emplois.

L'engagement de FNAC Logistique est, dans le cadre de ce présent accord sur la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail, la création de 34 emplois en contrat à durée indéterminée soit 6,48% de l'effectif CDI au 31 mars 2000.

Les créations nettes d'emplois à FNAC Logistique sont de 345 CDI sur les années 1998, 1999 et 2000.

II- DELAI D'EMBAUCHE

Les embauches sont à réaliser dans les 9 mois suivant la date de mise en œuvre de l'accord, soit au plus tard le 31 mars 2001.

III- NATURE DES EMBAUCHES

Les parties conviennent que les embauches prévues ci-dessus seront réalisées sous la forme de :

- contrats à durée indéterminée,
- transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée,
- augmentations d'horaires de salariés à temps partiel soit vers un horaire à temps complet, soit vers un autre horaire à temps partiel, aux conditions prévues au chapitre II du titre III du présent accord.

ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

I- PRESENTATION ET AVIS DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LE PROJET D'ACCORD

Le projet d'accord est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, avant toute signature avec les organisations syndicales.

II- TRANSMISSION D'UN BILAN ANNUEL DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU CE ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

Conformément au paragraphe IV de l'article 19 chapitre VIII de la loi du 19 janvier 2000, un bilan est transmis chaque année au Comité d'Entreprise et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Ce bilan traite :

- du nombre et de la nature des emplois créés, ainsi que des perspectives pour l'année suivante,
- de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- du travail à temps partiel,
- de la rémunération des salariés y compris des nouveaux embauchés,
- de la formation.

SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi de son application concernant les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi.

Ce suivi sera assuré par une commission paritaire composée de représentants de la Direction et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

DISPOSITIONS GENERALES

1/ Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

DV
16
f CL

Il prend effet à la date du 1^{er} juillet 2000.

2/ Conséquences de l'accord sur les règles existant antérieurement dans l'entreprise

Le présent accord se substitue dès sa prise d'effet à tous autres modes d'organisation collective et de décompte du temps de travail résultant d'accords collectifs, d'usages ou de mesures générales de toute nature et des contreparties qui leur sont associées.

3/ Caractère favorable et indivisible de l'accord

Les parties conviennent que l'ensemble du dispositif mis en œuvre dans le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que celui-ci, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, met un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour dans l'entreprise.

4/ Dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 132-8 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord serait transformé par décision des parties en accord à durée indéterminée, ce dernier pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires.

La notification devra être faite à l'ensemble des signataires par lettre recommandée AR en respectant un préavis de 3 mois.

5/ Révision de l'accord

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision, à la demande d'une ou plusieurs parties signataires envoyées par lettre recommandée AR.

La demande donnera lieu à l'application d'un délai de prévenance d'un mois.

La signature d'un avenant modificatif conditionnera la révision du présent accord.

6/ Dépôt et communication

Le présent accord sera déposé aux greffes du Conseil des Prud'hommes de Clichy et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre.

Fait, à Clichy le 26 mai 2000

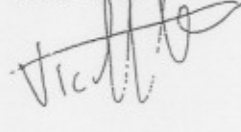
Pour la Direction



Pour FECC-FO



Pour CGT



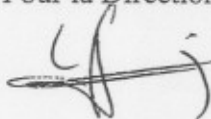
Jours fériés

L'ouverture et la rémunération des jours fériés sont traités au cours de la négociation annuelle obligatoire au sein de FNAC Logistique.

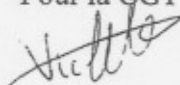
Pour l'année 2000, ces points font partie du procès verbal de désaccord de la négociation 2000.

Fait à Massy le 26 mai 2000

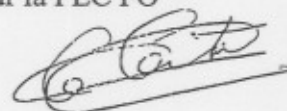
Pour la Direction

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large 'L' followed by a horizontal stroke and a small 'j'.

Pour la GGT

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Hilla' with a flourish.

Pour la FEC FO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. C. C.' with a flourish.