ACCORD RELATIF A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ FNAC PÉRIPHÉRIE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société FNAC PÉRIPHÉRIE, ci-après dénommée l'Entreprise, dont le siège social est situé, 9 rue des Bateaux-Lavoirs – 94200 IVRY - SUR - SEINE, représentée par Monsieur Paul REVILLET, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de FNAC PÉRIPHÉRIE,
Ci-après « la Société » ou « l'Entreprise »

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives de salariés représentées par leurs délégués syndicaux suivants :

- Monsieur Cyril MICHELIN, Délégué Syndical CGT
- Madame Nassima BAKIR (collège Cadre), Déléguée Syndicale CFTC
- Madame Samia BOUGUEFA (collège Employé), Déléguée Syndicale CFTC
- Monsieur Thomas LEOST, Délégué Syndical CFE-CGC

d'autre part.

Ci-après les « Organisations Syndicales »

Conjointement dénommées ci-après « les parties »

I. Préambule

La société Fnac PÉRIPHÉRIE était dotée depuis plusieurs années de différents accords collectifs portant sur l'Aménagement du Temps de Travail (ATT).

Ces différents accords visaient à permettre à la Société de pouvoir disposer de ses ressources de manière plus flexible afin de pouvoir les mobiliser de manière adéquate en lien avec l'évolution de la fréquentation des magasins, mais également en fonction de la saisonnalité et des réalités opérationnelles.

La Société, en contrepartie de ses aménagements du temps de travail, a toujours veillé à offrir une compensation équilibrée à ses salariés.

Or, malgré la tenue de différentes commissions de suivi et points d'informations opérés auprès du Comité Sociale & Economique, la Direction a réceptionné en date du 15 mai 2024, un courrier de la part de la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC-CSFV, l'informant de la volonté de la Fédération de dénoncer l'accord existant tel que prévu par l'article 10 de celui-ci, permettant ainsi de cesser immédiatement son application.

C'est dans ce cadre, que l'accord a cessé de produire ses effets au sein de la Société Fnac PÉRIPHÉRIE à compter du 1er septembre 2024.

À la suite de cette dénonciation, fort d'un constat partagé entre la Direction et les différentes Organisations Syndicales Représentatives, de la nécessité de doter à nouveau la Société Fnac PÉRIPHÉRIE d'un nouvel accord portant sur l'Aménagement du Temps de Travail, une nouvelle négociation s'est ouverte.

Celle-ci avait toujours le même objectif, à savoir bénéficier d'une flexibilité et d'une adaptation de l'organisation au sein de ses magasins, dans un contexte économique fluctuant, tout en garantissant aux salariés un système de compensation claire et compréhensible.

C'est ainsi, que les Organisations Syndicales Représentatives de la société Fnac PÉRIPHÉRIE se sont réunies une première fois en 2025 lors de trois réunions à savoir le 20 février 2025, le 13 mars 2025 ainsi que le 29 avril 2025. Ces dernières qui n'ont pas permis d'aboutir à un accord. Dans le souhait des deux parties de permettre aux magasins d'avoir une adaptation de leur organisation au plus juste des réalités opérationnelles, les Organisations Syndicales Représentatives de la société Fnac PÉRIPHÉRIE et la Direction ont souhaité rouvrir les échanges et se sont réunies les 28 mai 2026 et 11 juin 2026 et ont ainsi convenu des dispositions du présent accord, qui a pour objet de définir les modalités de l'Aménagement du Temps de Travail des salariés non-cadres de la Société Fnac PÉRIPHÉRIE.

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

Article 1 – Objet et Champ d'application

Conformément à l'article L. 3121-44 du Code du travail, un accord d'Entreprise peut définir les modalités d'Aménagement du Temps de Travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

C'est l'objet du présent accord, qui a donc vocation à s'appliquer à la société Fnac Périphérie.

Article 2 – Salariés concernés

2.1- Dispositions générales & cas spécifiques

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non-cadres de l'Entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet et les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) dont la durée du contrat de travail est d'au moins 6 mois.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) dont la durée du contrat de travail est inférieure à 6 mois, les salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, les stagiaires ainsi que les intérimaires employés par l'Entreprise ne sont - par conséquent - pas concernés par les présentes dispositions.

Cas spécifiques : Les salariées se déclarant enceintes, les salariés âgés de 50 ans et plus, les salariés cumulant 2 ou plusieurs emplois, ainsi que tous les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) se verront appliquer le présent accord par principe.

Cependant, par dérogation, ils pourront demander soit une non-application des présentes dispositions dans leur totalité, soit une application partielle de celles-ci *(nombre de semaines et volume d'heures)* via une demande écrite individuelle auprès du manager et de la Direction des Ressources Humaines de la Société.

Dans les trois cas spécifiques de dérogation suivants : les salariées se déclarant enceintes, les salariés âges de 50 ans et plus ainsi que les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) la demande initiée devra être renouvelée en amont de chaque nouvelle période de référence et couvrira uniquement la période de référence correspondant à la date de la demande formulée.

2.2- Cas des salariés à temps partiel

Le régime de l'Aménagement du Temps de Travail prévu par le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel dont la durée du travail contractuelle est supérieure ou égale à 25 heures par semaine, et sous réserve de leur accord pour la période de référence complète. Cet accord devra être formulé en amont du début de la période de référence.

Ainsi, en cas d'accord d'un salarié à temps partiel, un avenant au contrat sera rédigé, indiquant la variation d'horaire sur les semaines hautes prévues durant la période de référence.

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

- La durée maximale journalière de travail est fixée dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps complet ;
- Le temps de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel ne pourra en aucun cas atteindre 35 heures par semaine, conformément aux dispositions légales en vigueur. En conséquence, il est limité à 34 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail contractuelle est inférieure à 25 heures par semaine, l'Entreprise pourra, avec l'accord du salarié concerné, proposer des avenants temporaires afin d'augmenter son temps de présence lors de périodes de fortes activités, suivant les dispositions prévues par l'article 6 de l'accord de branche CREM du 16 juin 2015.

Il est précisé que le dispositif d'Aménagement du Temps de Travail mis en place par le présent accord n'exclut pas l'application des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche CREM du 16 juin 2015 relatives aux avenants temporaires au contrat de travail des temps partiels. Cependant, ces deux dispositifs ne pourront être cumulés, par souci de simplification.
En pratique, le manager et le salarié concernés s'entendront afin d'opter alternativement pour le dispositif le plus adapté aux besoins organisationnels.

Article 3 – Principe de l'aménagement du temps de travail

Il est fait référence ici à l'aménagement du temps de travail comme étant le régime d'organisation de la durée du Travail sur l'année tel que prévu par les dispositions des articles L-3121-44 et suivant du Code du travail actuellement applicable.

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

3.1- Période de référence

La période de référence s'entend du 1er juin de l'année N au 30 avril de l'année N+1. Les mois de mai et juin de chaque année seront consacrés à la prise en repos des heures acquises dans le cadre du présent accord.

3.2- Durée annuelle du travail

3.2.1- Salariés à temps complet

Pour les salariés à temps complet, la durée annuelle de travail effectif est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse, sous réserve d'avoir acquis un droit plein à congés payés.

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

3.2.2- Salariés à temps partiel

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

Article 4 - Répartition annuelle de l'activité & compensation

4.1 - Nombre de semaines hautes durant la période de référence

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, les semaines de travail « hautes » seront comprises entre 6 & 8 semaines par période de référence, organisées sur 5 jours à 6 jours par semaine calendaires et seront organisées selon les deux blocs suivants :

- Bloc n°1 : 3 semaines communes à l'ensemble des magasins FNAC PÉRIPHÉRIE :
  - 1 semaine correspondant à la semaine de « Black Friday » ;
  - 2 semaines correspondant à la deuxième et troisième semaine de décembre.

- Bloc n°2 : 3 à 5 semaines au choix des magasins en fonction de leurs besoins. Les semaines souhaitées pourront être différentes en fonction des départements du magasin *(chaque département aura le même nombre de semaines hautes, mais potentiellement positionné différemment)*.

N.B : Ces semaines dites « hautes » doivent être appréciées par filière. A titre d'exemple, on précise qu'un salarié Pôle Services doit avoir le même nombre de semaines (6&8 semaines) et non le cumul des semaines hautes du SAV-LOG et du Service Clients.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à présenter auprès du Comité Social et Economique de la Société au plus tard au début de chaque nouvelle période de référence, le nombre de semaines hautes ainsi que le nombre d'heures souhaitées par les Directions de magasin.

Sauf situation exceptionnelle le nécessitant et après validation de la Direction des Ressources Humaines, les semaines positionnées ne pourront être modifiées durant la période de référence.

En cas de nécessité de modification exceptionnelle, une information auprès des représentants des salariés locaux dudit magasin et via affichage magasin devra être réalisée dans les meilleurs délais.

Un affichage spécifique sera effectué au sein de chaque magasin visant à informer les salariés du nombre de semaines hautes décidées et de leur positionnement.

Dans des cas exceptionnels attachés à l'activité commerciale des magasins (*fréquentation, chiffre d'affaires…)* et après validation de la Direction des Ressources Humaines, des semaines dites « *hautes* » pourront être revues soit par la suppression ou le report de celles-ci de manière partielle ou totale sur d'autres semaines de la même période de référence. Ces changements devront se faire sous un délai minimum de 3 semaines.

4.2 - Nombre d'heures acquises par semaine durant les semaines hautes

Durant les semaines hautes (entre 6 & 8 semaines), les heures de travail réalisées seront portées à minima à hauteur de 36 heures et au maximum jusqu'à hauteur de 39 heures.

Ainsi, un salarié à temps complet durant la période de référence peut être amené à réaliser, en sus, au minimum 6 heures *(6 semaines x 1 heure (passage de 35 heures à 36 heures))* et au maximum 32 heures *(8 semaines x 4 heures (passage de 35 heures à 39 heures)).*

Le nombre d'heures défini durant les semaines hautes peuvent être différentes en fonction des départements d'un même magasin, mais sont identiques à l'ensemble des salariés d'un département, sauf cas spécifiques mentionnés à l'article 2.

Il est précisé que le nombre d'heures est commun à l'ensemble des salariés d'un même département durant une semaine haute, mais que les heures hautes peuvent varier d'une semaine à l'autre, en fonction des besoins du département.

À titre exceptionnel, les salariés pourront réaliser des heures supplémentaires au-delà de 39 heures et jusqu'à 48 heures sur demande expresse de leur hiérarchie.

Ces heures supplémentaires seront payées au taux majoré de 25% pour les heures travaillées de la 39ème à la 43ème et 50% au-delà. Elles seront payées au plus tard le mois qui suit leur réalisation. Ces heures étant rémunérées au mois le mois, elles ne seront donc pas comptabilisées dans le compteur des heures annuelles travaillées pour l'appréciation de la cible annuelle de temps de travail (1607 heures).

En dehors des semaines hautes, le temps de travail habituel est fixé à 35 heures par semaine. Les salariés pourront être amenés à réaliser des heures supplémentaires sur demande expresse de leur hiérarchie. Ces heures supplémentaires seront payées au taux majoré de 25% pour les heures travaillées de la 35ème à la 39ème et 50% au-delà. Elles seront payées au plus tard le mois qui suit leur réalisation. Ces heures étant rémunérées au mois le mois, elles ne seront donc pas comptabilisées dans le compteur des heures annuelles travaillées pour l'appréciation de la cible annuelle de temps de travail (1607 heures).

Article 5. Système de compensation

Les heures de travail réalisées entre 36 et 39 heures au cours des semaines « hautes » seront compensées de deux manières, de sorte que la durée du travail sur l'année ne dépasse pas en moyenne 35 heures hebdomadaire.
Pour précision, les « heures acquises » correspondent aux heures de travail effectuées entre 36 et 39 heures, durant les semaines hautes.

#1/ Possibilité de poser les heures acquises en repos : 50% minimum des heures acquises durant la période de référence devront être récupérées obligatoirement en repos (heures de récupération) au cours de la même période, soit au plus tard le 31.05 de chaque année.

À titre exceptionnel, si le salarié n'a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ces heures de récupération avant le 31.05 de l'année N+1 au motif d'une absence longue durée générant une suspension de son contrat de plus de 4 mois ou de toute situation exceptionnelle attachée à l'organisation du département, il pourra faire la demande de paiement des dites heures dans leur totalité.

Il est précisé que la pose des heures acquises doit obligatoirement s'opérer via l'outil interne de pose de congés. Celles-ci pourront être prises par le salarié avec validation informatique du manager.

#2/ Possibilité de demander le paiement des heures acquises : Le salarié pourra bénéficier du paiement d'une partie des heures acquises dans la limite de 50% de celles acquises durant la période de référence.

Elles seront payées à un taux majoré 25% soit payé à 125% et figureront sur le bulletin de paie.

A la fin de chaque période de référence, un contrôle sera opéré par la Direction des Ressources Humaines afin de vérifier que les heures acquises susceptibles d'être payées ne dépassent pas 50% des heures acquises tout au long de la période de référence.

Exemples :

1. *Heures acquises : **32 heures***
   - *Récupération minimum : 50 % des heures acquises et jusqu'à 100% durant la période de référence, soit **16 heures minimum et jusqu' à 32 heures maximum.***
   - *Paiement maximum : de 50 % des heures acquises, soit **16 heures** à 125%.*
2. *Heures acquises : **6 heures***
   - *Récupération minimum : 50 % des heures acquises et jusqu'à 100% durant la période de référence, soit **3 heures minimum et jusqu'à 6 heures maximum.***
   - *Paiement maximum : de 50 % des heures acquises, soit **3 heures** à 125%.*

Enfin pour les magasins relevant du travail du dimanche dit « exceptionnel » et ouvrant au maximum 12 dimanches par an, il est prévu que les heures travaillées sur ces dimanches soient rémunérées conformément aux dispositions de l'accord Groupe : ces heures seront majorées à 100%, équivalent à un paiement à 200%.

Étant entendu que le dimanche travaillé correspondra donc à une 6e journée pour le salarié volontaire, et donnera lieu à un repos compensateur du dimanche (RCD) posé dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

Les dimanches travaillés au cours de ces semaines ne pourront donc avoir pour effet de modifier la qualification de ces semaines en semaines « hautes ». Ainsi, pour les magasins 6/7, l'appréciation totale du volume d'heure travaillée s'apprécie du lundi au samedi, à la différence des magasins en 7/7, dont l'appréciation totale du volume d'heure travaillée s'apprécie du lundi au dimanche.

Exemples :

1. *Je travaille dans un magasin ouvert 6 jours sur 7 ; soit du lundi au samedi. Je dois planifier une semaine haute à 39 heures pour laquelle le dimanche n'est pas ouvert. Je planifie mes équipes du lundi au samedi inclus à 39 heures (pour un temps plein).*

2. *Je travaille dans un magasin ouvert 7 jours sur 7 ; soit du lundi au dimanche. Je dois planifier une semaine haute à 39 heures. Je planifie mes équipes du lundi au dimanche inclus à 39 heures (pour un temps plein). Etant précisé que les heures réalisées le dimanche seront rémunérées conformément aux dispositions de l'accord relatif au travail dominical et au travail de soirée signé le 26 janvier 2017 et plus précisément aux clauses en lien avec le travail régulier du dimanche.*

3. *Je travaille dans un magasin ouvert 6 jours sur 7 ; soit du lundi au samedi. Je dois planifier une semaine haute à 39 heures pour laquelle le dimanche fait partie des 12 dimanches exceptionnellement ouvert. Je planifie mes équipes du lundi au samedi inclus à 39 heures (pour un temps plein). Le nombre d'heures réalisées le dimanche, qui sont en sus de la semaine dite haute, seront rémunérées conformément aux dispositions de l'accord relatif au travail dominical et au travail de soirée signé le 26 janvier 2017 et plus précisément aux clauses en lien avec le travail occasionnel du dimanche.*

Article 6 – Détermination des plannings de travail.

6.1- Programmation annuelle de l'activité

En amont de chaque nouvelle période de référence, un affichage sera réalisé au sein de chaque magasin visant à informer les salariés :

1. du nombre de semaines hautes positionnées durant la période de référence (entre 6 & 8 semaines),
2. du nombre d'heures attachées à chaque semaine haute par département (entre 36 & 39 heures),
3. ainsi que leur répartition (semaines et heures) sur la période de référence.

Par principe, lorsque l'activité l'exige, une modification à l'échelle d'un département concernant le volume d'heure planifié pourra intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours minimum.

À noter également, que d'un commun accord entre le salarié et son manager, toujours dans une volonté de répondre au mieux à l'organisation des magasins, une modification individuelle « *flash* » pourra être effectuée visant à :

- soit réduire le nombre d'heures initialement défini d'une semaine haute, dans la limite de 36 heures pour un salarié à temps complet,
- soit augmenter le nombre d'heures initialement défini d'une semaine haute dans la limite de 39 heures pour un salarié à temps complet.

Enfin, étant précisé que le manager reste garant de l'équité au sein de son département, cette modification *"flash"* doit, dans la mesure du possible être utilisée à la marge. La modification *"flash"* éventuelle envisagée devra être formalisée par tout moyen, en veillant à respecter un délai de prévenance de 7 jours minimum.

6.2- Détermination des plannings de travail pour les salariés non-cadre

Au regard des contraintes organisationnelles de chacun des établissements de la Société, la planification au cours des semaines « hautes » est établie en fonction des besoins de chacun.

Par souci d'équité il est prévu le même nombre de semaines hautes pour l'ensemble des départements du magasin.
De même, chaque département pourra définir le nombre d'heures composant les semaines hautes, dans le respect des heures minimum et maximum définies dans l'article 4 du présent accord.
Il est rappelé que chaque salarié d'un même département aura le même nombre de semaines hautes et le même nombre d'heures par semaine que ses collègues du même département (hors cas spécifiques de modifications individuelles mentionnées à l'article 6-1).

Les semaines hautes seront fixées pour l'ensemble des salariés concernés, par magasin et par département, étant précisé que le nombre d'heures réalisées pourra varier dans le respect de l'amplitude des heures prévues, soit entre 36 heures et 39 heures.

Ainsi les heures en semaine haute pourront varier d'un département à l'autre, dans le respect des heures prévues entre 36 heures et 39 heures et d'une semaine à l'autre.

Les heures acquises durant la période de référence telles que définies à l'article 5 ci-dessus pourront être prises de manière fractionnée ou cumulative, et sur validation du manager. Il est précisé que dans la philosophie de l'accord, les heures de récupération doivent être prises en dehors des semaines hautes. De manière exceptionnelle et sur demande du salarié, une situation individuelle pourra être étudiée avec la Direction du magasin et le Responsable Ressources Humaines.

Il est possible pour le salarié ayant capitalisé des heures de pouvoir les récupérer dès que son compteur d'heures affiche un solde positif et ceci, par tranche d'heure complète.

6.3- Délai d'affichage et de modification des plannings

Les plannings précisant les horaires détaillés sur une durée de 3 semaines sont établis et affichés dans le respect d'un délai de prévenance de 3 semaines et ce, conformément aux règles en vigueur au sein de la Société.

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

Article 7 – Congés payés

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

Ils sont validés sur l'outil interne destiné à cet effet, par le Responsable hiérarchique en tenant compte dans la mesure du possible des souhaits des salariés, de l'organisation du département, de l'activité commerciale et des règles légales.

7.1- Période de prise des congés payés

La période du congé principal court du 1er mai au 31 octobre. Pendant cette période, les salariés prendront, sous réserve d'un droit à congés payés complet, 3 semaines de congés payés dont 2 semaines consécutives.

La période des congés d'hiver court du 1er novembre au 31 mai. Pendant cette période, les salariés prendront, sous réserve d'un droit à congés payés complet, 2 semaines de congés payés.

Sauf accord exceptionnel de la hiérarchie, il n'est pas possible de prendre des congés payés entre le 15 novembre de l'année N et le 15 janvier de l'année N+1. Les modalités de prise et de durée des congés payés, autres que celles énoncées ci-dessus, sont fixées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

7.2- Fixation des dates de congés payés

Afin de garantir la planification annuelle prévisionnelle, il est impératif que les dates de congés payés d'été soient connues au plus tard le 1er avril de chaque année.
Les dates sont arrêtées au plus tard le 31 mars de chaque année. Les salariés doivent donc poser leurs souhaits de départ en congé d'été avant le 15 février.

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

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

7.3- Compteur de congés payés

Afin de respecter la durée annuelle de travail, tous les congés payés acquis devront être pris au cours des périodes de prise de congés payés, soit du 1er juin de l'année civile N au 31 mai de l'année civile N+1.
Les congés payés non pris à la fin de chaque période de référence seront perdus.
Les congés payés ne pourront pas se cumuler d'une période à l'autre, sauf dans les conditions légales.

Ces congés payés exceptionnellement reportés viennent en déduction de la cible d'heures à faire par le salarié l'année suivante.

7.4- Incidence de l'absence pour congés payés pendant une semaine « *haute* ».

Il est précisé que dans la philosophie de l'accord, les semaines « *hautes* » ont vocation à accompagner le commerce dans des périodes de fortes activités ; la pose de jours de congés payés devant ainsi être

restreinte. Pour autant, chaque responsable étant garant de la bonne planification et organisation de son département, il pourra valider des demandes de congés payés.

Comme toutes demandes de congés payés, elles s'effectueront en jours ouvrables et par semaine complète, soit du lundi au dimanche. Dès lors qu'un salarié est en congés payés au cours d'une semaine dite « *haute »,* la variation du nombre d'heures de travail hebdomadaire ne s'appliquera pas.

Dans ce cas précis, la semaine « *haute* » ne sera pas reportée.

Exemples :

1. *Je suis salarié à temps complet. Une semaine haute à 39h est positionnée du 7 au 13 septembre 2026. Pour autant, mon manager a accepté ma semaine de congés sur cette période. Par conséquent, je ne réalise donc pas la semaine haute, si bien que je n'acquiers pas d'heures dans mon compteur. La valorisation de la semaine s'opère de manière classique, à savoir 35 heures pour un temps complet.*

2. *Je suis salarié à temps complet. Trois semaines hautes sont prévues du 9 au 29 novembre 2026. Pour autant, je suis en congés payés du 9 au 15 novembre, soit 1 semaine. Je ne réalise donc que 2 semaines hautes, celles du 16 au 29 novembre.* ***Je ne rattrape pas ma semaine haute du 30 novembre au 6 décembre,*** *celle-ci sera valorisée classiquement à hauteur de 35 heures pour un temps complet.*

Article 8 – Arrivée / départ en cours de période

Pour les salariés embauchés en cours de période, la durée du travail à accomplir sera proratisée en fonction du nombre de jours calendaires décomptés entre la date d'entrée et le 31 mai suivant. En cas de semaines hautes travaillées, ils se verront attribuer des heures acquises telles que définies à l'article 5 ci-dessus en contrepartie des heures effectuées entre 36 et 39 heures durant les semaines « *hautes* ».

En cas de départ ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence sans que le salarié ait pu prendre la totalité des heures ATT acquises auxquelles il avait droit, celui-ci percevra pour la fraction des heures ATT acquises et non prises, une indemnité compensatrice à taux majoré 25% soit payé à 125%.

Article 9 – Absences

9.1 Incidence de l'absence sur l'acquisition des heures de ATT

Le temps de travail réalisé durant une période haute s'apprécie en temps de travail effectif planifié dans l'outil. Ainsi, dans le cadre d'une absence durant une semaine haute, la volumétrie totale effectuée durant cette semaine va s'apprécier en tenant compte du nombre d'heures d'absence du salarié.

Exemples :

1. *Je suis salarié à temps plein et je suis planifié sur une semaine haute à 39 heures. Je suis en absence justifiée une partie de la semaine. Je réalise, au total sur ladite semaine, 36 heures de travail totales tenant compte des différentes absences (vs 35 heures de travail théorique, correspondant à ma durée contractuelle classique).* ***Je déclenche 1 heure d'ATT****.*

2. *Je suis salarié à temps plein et je suis planifié sur une semaine haute à 37 heures. Je suis en absence justifiée une partie de la semaine. Je réalise, au total sur ladite semaine, 25 heures de travail effectif.* ***Je ne déclenche pas d'heures ATT****.*

3. *Je suis salarié à temps plein et je suis planifié sur une semaine haute à 37 heures. Je suis en absence injustifiée une journée sur 6 heures. Je réalise, au total sur ladite semaine, 31 heures de travail effectif.* ***Je ne déclenche pas d'heures ATT.***

Il est opéré ici une comparaison entre le temps de travail classique (35 heures) du salarié et le nombre d'heures réellement effectuées malgré une absence (36 heures).

9.2 Incidence de l'absence sur les salaires

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

Il est précisé que le salarié absent durant une semaine haute n'a pas à rattraper les heures non réalisées du fait de son absence.

Article 10 – Rémunération lissée

10.1 Rémunération fixe

Les rémunérations fixes (hors primes) des salariés dont les horaires sont organisés sur l'année, sont indépendants des horaires réellement effectués au cours du mois et sont identiques sur les douze mois de l'année.
Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par les périodes « hautes » sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période.

10.2- Rémunération variable

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

10.3- Heures supplémentaires

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

Dans le cadre du présent accord, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la limite fixée, soit 39h, pour les semaines « hautes » et 35 heures pour les autres semaines dans la limite des durées maximales hebdomadaires légales.

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

10.4- Rémunération des dimanches

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

Article 11 – Accompagnement en lien avec la mise en œuvre de l'accord

Dans la perspective d'accompagner l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise dans l'application des dispositions du présent accord, la Direction s'engage à :

- Former l'ensemble des salariés Cadres lors de la mise en œuvre du présent accord, soit d'ici la fin de l'année 2026, puis de manière régulière à cette suite, notamment afin de former les salariés Cadres ayant nouvellement intégré l'entreprise. Une attention particulière sera également faite concernant les outils de gestion de la planification (HQ).

- La création et la mise à disposition, d'ici le 31 août 2026, d'un « book » et/ou de tout autre document interne visant à faciliter la compréhension et la bonne mise en œuvre des dispositions du présent accord.

La Direction s'engage par ailleurs à transmettre aux organisations syndicales signataires du présent accord, les supports d'information et de formation, ainsi que le « book » susvisé dans un seul souci de transparence.

Article 12 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment. Chacun des signataires aura la faculté de le dénoncer en notifiant à l'autre partie son intention de ne pas la renouveler par lettre recommandée a adressé à La Direction à l'adresse du Groupe FNAC DARTY : 9 rue des bateaux Lavoirs, 94200 Ivry-Sur-Seine, et au plus tard 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours.
Il entre en vigueur à compter à compter du 1er octobre 2026.

Pour la première année d'application, la période de référence sera figée du 1er octobre 2026 au 31 mai 2027.

Article 13 – Commission de suivi

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

- 2 membres par Organisation Syndicale signataire
- 2 membres de la Direction

Cette commission se réunira à l'initiative de la Direction, une fois par an durant les mois suivant la fin de la période de référence, afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, les questions notamment liées à sa mise en œuvre pouvant être évoquées et partagées au cours de cette réunion.

Par ailleurs il est prévu qu'un référent Ressources Humaines soit identifié pour être l'interlocuteur privilégié des Responsables pour toutes les questions liées à la mise en place et au pilotage de l'accord. Il assistera aux commissions de suivi.
Il est à noter que l'interlocuteur principal pour le salarié reste son manager et le Responsable Ressources Humaines du magasin.

Article 14 – Information au Comité Social et Economique de la Société

En accord avec les Organisations Syndicales Représentatives, il est convenu de présenter la planification des semaines hautes et nombre d'heures associées par magasin lors du premier trimestre de chaque année N pour la période de référence débutant le 1er juin N et courant jusqu'au 31 mai N+1.

Article 15 – Révision de l'accord

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

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

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

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

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

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

Article 16 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent Accord est notifié par la Direction, par mail avec accusé de réception, à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives, signataires ou non.
Sous réserve d'une signature majoritaire des Organisations Syndicales, conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera adressé par l'Entreprise :

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

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

À Ivry-sur-Seine, le 26 juin 2026.

Pour la Direction de la société Fnac PÉRIPHÉRIE
Monsieur Paul REVILLET
Directeur des Ressources Humaines

Signé électroniquement par Paul Revillet
Le 30/06/2026 à 11:56

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Fnac PÉRIPHÉRIE :

OSR	Délégués Syndicaux	Signatures
CGT	Monsieur Cyril MICHELIN (Collège employé)	
CFTC	Madame Nassima BAKIR (Collège cadre)	Signé électroniquement par NASSIMA BAKIR Le 29/06/2026 à 16:57
CFTC	Madame Samia BOUGUEFA (Collège employé)	Signé électroniquement par SAMIA BOUGUEFA Le 29/06/2026 à 17:06
CFE-CGC	Monsieur Thomas LEOST (Collège cadre)	Signé électroniquement par THOMAS LEOST Le 30/06/2026 à 11:54