

**ACCORD RELATIF A LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE FNAC
PERIPHERIE**

ENTRE LES SOUSSIGNES

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

d'une part,

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

Monsieur Thomas LEOST, Délégué Syndical CFE CGC collège Cadre

Madame Nassima BAKIR, Déléguée Syndicale CFTC collège Cadre

Madame Sandrine GUYON, Déléguée Syndicale CFTC collège Employé

d'autre part.

Ci-après dénommées « les parties »

PREAMBULE

L'évolution de l'activité commerciale de la Société a conduit la Direction à engager des négociations en vue de prolonger la mise en place de la modulation du temps de travail au sein de Fnac Périphérie.

En effet, face à la crise sanitaire sans précédent qu'a connue la France dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le Groupe Fnac Darty a dû adapter son activité et prendre des mesures exceptionnelles pour assurer la protection de ses salariés.

Ainsi, Fnac Périphérie a signé le 19 Mai 2020 un accord intégrant notamment l'annualisation du temps de travail pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 mai 2021. Cet accord avait pour objectif de permettre à la Société de disposer de ses ressources de façon flexible et adaptable, pour les utiliser de la façon la plus adéquate au regard de l'évolution de la fréquentation et du chiffre d'affaires, en fonction de sa saisonnalité.

Conformément à l'accord, la Direction s'est régulièrement entretenue avec les parties signataires à l'accord lors des commissions de suivi, et avec les membres du Comité Social et Economique Fnac Périphérie.

C'est dans ce cadre que les représentants des Organisations Syndicales Représentatives de Fnac Périphérie ont négocié le présent accord, qui a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail des salariés non cadres de l'entreprise.

Le présent accord se substitue à toutes les autres dispositions antérieures ayant le même objet.

Les dispositions de la présente partie seront mises en œuvre après information et consultation du CSE.

Article 1 – Objet et Champ d'application

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

C'est l'objet du présent accord.

Article 2 – Salariés concernés

2.1- Salariés bénéficiant de la modulation

Le présent accord s'applique, à l'exception des salariés visés par l'article 2.2, à l'ensemble des salariés non-cadres de l'entreprise en contrat à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté.

Les salariés en contrat à durée déterminée, dont les salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, ne sont pas concernés par les présentes dispositions.

La salariée se déclarant enceinte auprès de l'employeur pourra demander à ne pas se voir appliquer les dispositions du présent accord. La demande sera à formaliser auprès de son manager.

2.2- Cas des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la modulation s'applique aux contrats dont la durée est supérieure ou égale à 25h par semaine et sous réserve de leur accord. Pour les contrats dont la durée est inférieure à 25 heures par semaine, l'entreprise pourra, avec l'accord du salarié concerné, proposer des avenants temporaires afin d'augmenter sa présence lors de périodes de fortes activités.

Pour les salariés à temps partiel, la modulation s'applique dans les mêmes conditions que les collaborateurs à temps plein, sous les réserves suivantes :

- La durée mensuelle de travail variera dans les limites de 30% par rapport à l'horaire contractuel.
- La durée maximale journalière de travail est fixée dans les mêmes conditions que celles des collaborateurs à temps complet.
- Le temps de travail hebdomadaire des collaborateurs à temps partiel ne pourra pas atteindre 35 heures par semaine comme le prévoient les textes en vigueur.

Article 3 – Principe de la répartition annuelle

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

3.1- Période de référence

La période de référence s'entend du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

3.2- Durée annuelle du travail

L'annualisation du temps de travail consiste en une compensation arithmétique des heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail (périodes dites « hautes »), à savoir 35 heures,

par des périodes au cours desquelles les heures de travail réalisées seront en-deçà de cette durée (périodes dites « basses »).

3.2.1- Salariés à temps complet

Pour les salariés à temps complet, la durée annuelle de travail effectif sera de 1607 heures pour un temps complet ayant acquis son droit plein à congés payés.

Pour les salariés à temps complet, n'ayant pas acquis l'intégralité de son droit à congés, la durée annuelle de travail effectif sera augmentée en conséquence.

3.2.2- Salariés à temps partiel

Le calcul de la durée de travail effectif des salariés à temps partiel sera proratisé en fonction de la base horaire contractuelle, sur la base de 1607 heures, pour un salarié ayant acquis son droit plein à congés.

Article 4 – Amplitudes de la modulation

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

- Planification de 6 à 11 semaines « basses » de 25h à 34h de travail sur 4 ou 5 jours
- Planification de 6 à 11 semaines « hautes » de 36h à 40h sur 5 ou 6 jours
- Planification de 30 à 34 semaines dites « standard » 35h sur 5 jours

La limite basse de la modulation ne peut aller en deçà de 25 heures de travail effectif par semaine pour un temps complet. Par ailleurs sur le nombre total de semaines basses prévues sur l'exercice, 1/3 de ces semaines (au maximum) devront être planifiées sur 4 jours en faveur du salarié, afin de lui permettre de concilier au mieux l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Il est expressément convenu que le nombre de semaines basses planifiées sur l'exercice devra être identique au nombre de semaines hautes, ceci dans le but d'assurer un plein équilibre dans l'organisation du temps de travail.

Il est prévu par ailleurs la possibilité de modifier le nombre de semaines hautes et basses planifiées en cours d'exercice dans la limite des dispositions susmentionnées (article 4 §1), ceci afin de répondre au plus près au besoin de l'activité commerciale du Département.

Sur les semaines dites « standard », il est prévu de laisser la possibilité au manager, Responsable hiérarchique, et après accord express du salarié, de modifier l'horaire initial à 35h en ayant latitude d'ajouter des heures en plus ou en moins, sans que celles-ci ne soient considérées comme semaine basse ou semaine haute. Ces heures intègrent pleinement le principe de modulation tel que défini dans cet accord.

Dans ce cas précis d'heure(s) travaillées - *en plus ou en moins* - sur une semaine dite « standard » :

- L'accord express du salarié est nécessaire
- Un document précisant la semaine concernée, la date, le département et le salarié concerné sera complété, ceci permettant un suivi précis du temps de travail.

Il est rappelé que, dans la limite de 40 heures, les dépassements de la durée légale de 35h au cours d'une semaine sont des heures dites normales et non rémunérées comme des heures supplémentaires, dès lors qu'elles sont compensées au cours de la période de modulation.

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

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

Etant entendu que le dimanche travaillé correspondra donc à une 6ème journée pour le salarié volontaire, et donnera lieu à un RCD posé dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Les dimanches travaillés au cours de ces semaines ne pourront donc avoir pour effet de modifier la qualification de ces semaines en semaines « hautes ».

Article 5 – Détermination des plannings de travail

5.1- Programmation annuelle de la modulation

Une programmation indicative de modulation des semaines hautes et basses sera réalisée pour la période de référence de la modulation au moins 2 mois avant son entrée en vigueur, soit le 31 Mars de chaque année.

En cas d'impératifs d'activité, nécessitant d'adapter ce planning prévisionnel annuel, la Direction informera les Représentants de Proximité ainsi que les salariés, des modifications envisagées, le plus tôt possible et au moins 15 jours avant la date d'application du nouvel horaire. La Direction informera également le CSE dans le mois qui suit la modification.

5.2- Détermination des plannings de travail

Au regard des contraintes organisationnelles de chacun des établissements, la programmation des périodes de modulation est établie en fonction des besoins de chacun, et par département.

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

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

Les semaines basses seront fixées pour l'ensemble des salariés concernés, par magasin et par département, étant précisé que le nombre d'heures réalisées pourra varier selon les salariés dans le respect de l'amplitude des heures prévues, entre 25 heures et 34 heures.

5.3- Délai d'affichage et de modification des plannings

Afin de garantir aux salariés une visibilité sur leurs jours et horaires de travail tout en permettant une adaptation de la planification à l'activité réelle, chaque salarié sera informé au 30 avril de chaque année,

du planning prévisionnel annuel faisant apparaître uniquement le positionnement des semaines dites « hautes », « basses » et « standard ».

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

Toute modification ultérieure devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant l'accord du salarié (exemple : Absence imprévue d'un membre de l'équipe).

Article 6 – Congés payés

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

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

6.1- Période de prise des congés payés

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

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

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

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

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

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

6.2- Fixation des dates de congés payés

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

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

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

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

6.3- Compteur de congés payés

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

Les congés payés ne pourront pas se cumuler d'une période à l'autre, sauf dans les conditions légales.

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

Article 7 – Arrivée/départ en cours de période

Pour les salariés embauchés en cours de période, la durée du travail à accomplir sera proratisée en fonction du nombre de jours calendaires décomptés entre la date d'entrée et le 31 mai suivant.

En cas de rupture du contrat de travail la période de modulation sera décomptée sur toute la période travaillée, et proratisée en tenant compte de la date de départ du salarié.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas travaillé sur la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie le mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Article 8 – Absences

En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

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.

Ainsi, en cas d'absence pour maladie ou accident justifiée par un certificat médical, ou de congés payés ou toute autre absence indemnisée :

a. Incidence de l'absence sur le calcul des 1607 heures.

Le décompte des absences s'effectue sur la base de l'horaire programmé pour le calcul de la durée annuelle du travail, soit 35 heures pour une semaine et 7 heures pour une journée pour un collaborateur à temps complet et au prorata de la durée contractuelle pour le collaborateur à temps partiel.

Ainsi, le compteur de modulation du salarié ayant bénéficié d'un arrêt maladie sera crédité ou débité en fonction de son planning durant son absence (semaine basse ou semaine haute).

b. Incidence de l'absence sur les salaires.

L'absence rémunérée donne lieu au versement d'une indemnité calculée selon les dispositions de la Convention Collective Nationale et des accords d'entreprise applicables.

Article 9 – Rémunération lissée

9.1- Rémunération fixe

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

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation 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 de modulation.

9.2- Rémunération variable

Les règles et modalités de calcul du variable applicables au sein de Fnac Périphérie seront maintenues à l'identique, les semaines hautes compensant les semaines basses.

9.3- Heures supplémentaires

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

→ Dans le cadre de la modulation, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures.

Ainsi, en fin de période de modulation, il sera fait un bilan de l'activité des salariés.

Si le nombre d'heures effectuées est supérieur à 1607 heures, ou à la durée correspondant à une moyenne de 35 heures sur la durée de la modulation, il sera procédé à un paiement d'heures supplémentaires.

Si le nombre d'heures effectuées est inférieur à 1607 heures, ou à la durée correspondant à une moyenne de 35 heures sur la durée de la modulation. Dans la négative, aucune régularisation financière ne sera effectuée, le salarié étant rémunéré sur la base de 1607 heures, bien qu'ayant travaillé moins, sous réserve des dispositions ci-avant mentionnées relatives aux salariés parties ou arrivés en cours de période, ou aux salariés absents.

→ De même seront considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite fixée pour les semaines hautes, soit 40h, 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.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur à compter à compter du 1^{er} juin 2021, et prendra fin le 31 mai 2022.

Article 11 – 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 trimestre, afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, les questions liées notamment à sa mise en place 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 la modulation. Il assiste à la commission de suivi.

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

Article 12 – Rôle du Comité Social et Economique

Les programmations indicatives des périodes d'activité, ainsi que leurs modifications collectives éventuelles, sont présentées, pour information, au Comité Social et Economique.

Par ailleurs un bilan de la modulation est communiqué au CSE :

- Au mois de décembre 2021 pour la période du 1^{er} juin 2021 au 30 novembre 2021 ;
- Au mois de juin 2022 pour la période du 1^{er} décembre 2021 au 31 mai 2022.

Article 13 – Révision de l'accord

A la majorité des OS signataires, les parties conviennent de reconduire en l'état l'ensemble des mesures prévues au présent accord.

Il convient de préciser que le présent accord pourra être également 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 – au plus tôt à l'issue de la 2nde commission de suivi, soit au plus tôt en décembre 2021.

En cas de reconduction de l'accord, la demande de révision ne pourra intervenir qu'à partir du 1^{er} décembre de chaque année

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

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

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

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

Article 14 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent Accord est notifié par la Direction, par mail avec accusé de réception, à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives, signataires ou non.

Sous réserve d'une signature majoritaire des Organisations Syndicales, conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera adressé par l'Entreprise :

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

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

A Ivry-sur-Seine, le 27 Mai 2021.

Pour la Direction

Madame Camille DUCOULOMBIER, Directrice Ressources Humaines
Fnac Périphérie

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Monsieur Thomas LEOST, Délégué Syndical CFE CGC collège Cadre

Madame Nassima BAKIR, Déléguée Syndicale CFTC collège Cadre

Madame Sandrine GUYON, Déléguée Syndicale CFTC collège Employé