

**Accord collectif complétant
les mesures sociales du Plan de sauvegarde de l'emploi.**

ENTRE

La Société Fnac Relais SAS immatriculée au RCS de Créteil sous le numéro 334 473 352 dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux Lavois – 94 200 Ivry-sur-Seine, représentée par **Nathalie MOREAU, Directrice des Ressources Humaines** domiciliée audit siège,

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET

L'organisation syndicale CFDT représentée par son délégué syndical central M. Hervé GOMIS,

L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par son délégué syndical central M. Maurice SANCHEZ MORENO,

L'organisation syndicale CFTC représenté par son délégué syndical central M. Bruno MARC,

L'organisation syndicale CGT représentée par son délégué syndical central M. André CHAPUIS,

L'organisation syndicale FO représenté par son délégué syndical central M. Stéphane RENAUD,

L'organisation syndicale SUD représentée par son délégué syndical central M. Jean-Paul MARCHALL,

Ci-après dénommés « les représentants du personnel »

D'autre part,

PREAMBULE

Un projet de réorganisation dit projet « Organisation 2012 » de la Société Fnac RELAIS SAS a été présenté aux élus du Comité central d'entreprise le 13 janvier 2012.

Un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a également été présenté.

Dans ce cadre, plusieurs réunions d'instance se sont tenues aux fins d'échanger sur ces deux documents et permettre la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Après la tenue de différentes réunions, les élus ont fait part de leur analyse du projet de PSE et faisant état selon eux, de son insuffisance.

Aussi, les représentants syndicaux au CCE ont fait une demande unanime le 30 mai 2012 d'ouvrir des négociations sur le PSE.

Afin de trouver une solution à ce différend, la Direction a accepté de rencontrer l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de la société FNAC Relais Sas (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD) afin d'envisager les situations de blocage et de remédier à celles-ci par des concessions réciproques.

Une première réunion de négociation s'est déroulée le 4 juin 2012 puis une seconde le 7 juin 2012 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives avant une interruption des négociations faute d'un terrain d'entente.

Toutefois, suite à la demande des Organisations Syndicales Représentatives CFDT, CFTC et FO en date du 13 juin 2012 de réouvrir les négociations, la Direction a accepté cette demande, et une dernière réunion s'est tenue le 15 juin 2012 au terme de laquelle les parties ont convenu des termes du présent accord.

En effet, la mise en place de ce projet est importante pour l'avenir de la Société Fnac RELAIS SAS.

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de :

- o Convenir de la validité et de la suffisance du projet de plan de sauvegarde de l'emploi (Livre I);
- o Finaliser les améliorations du projet de plan de sauvegarde de l'emploi (Livre I);
- o Prévenir toutes actions judiciaires futures telles que définies à l'article 4.
- o Entériner le fait que les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord inviteront leurs membres élus affiliés à leurs Organisations Syndicales du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissements à rendre un avis sur le projet « Organisation 2012 », le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi ainsi que sur le présent accord (pour le CCE).

Article 2 : Modifications apportées au projet de plan de sauvegarde de l'Emploi

Au cours des réunions du 4 juin 2012, 7 juin 2012 et 15 juin 2012 de nombreuses discussions sont intervenues entre les parties au présent accord.

Diverses demandes ont été formulées et ont fait l'objet de nombreux échanges.

Les parties se sont entendues sur les points d'amélioration suivants :

2.1 Concernant le nombre des emplois impactés

A titre de concession et sans remettre en cause le contenu du projet « Organisation 2012 », les parties conviennent de la réduction du nombre des emplois impactés du fait :

- du maintien d'un poste supplémentaire de Gestionnaire administratif localisé au sein des 5 magasins suivants :
 - o Marseille Bourse à hauteur d'1 ETC
 - o Toulon à hauteur d'1 ETC
 - o Montpellier à hauteur d'1 ETC
 - o Nice à hauteur de 0.7 ETC
 - o Metz à hauteur de 0.6 ETC
- du maintien d'un poste supplémentaire d'assistant RH sur l'établissement de Lyon Bellecour, à hauteur d'1 ETC.

Toute diminution de l'effectif dans une des catégories impactées par la réorganisation, intervenue entre temps pour quelque cause que ce soit, réduit d'autant le nombre de postes restant à supprimer dans cette catégorie.

2.2 Concernant les RFI et RFIC

Les parties rappellent que les postes de « responsable financier » et « responsable financier centralisé » forment deux catégories d'emploi distinctes.

Elles rappellent également que les postes de RFIC sont créés au sein de la Société Fnac SA et qu'à ce titre une priorité de reclassement existe au profit des salariés de Fnac SA impactés par la réorganisation de leur société.

Toutefois, si après application de cette priorité, des postes de reclassement de RFIC demeuraient disponibles au sein de Fnac SA, les parties souhaitent faciliter les efforts de repositionnement sur ces postes en se fondant sur un critère géographique.

Quinze postes de RFIC étant situés au sein de magasins de la Société FNAC Relais SAS, ces quinze postes seront réservés et proposés en priorité aux salariés RFI de la société FNAC Relais SAS remplissant les conditions prévues par le PSE (mutualisation existante et/ou activité sur un magasin B - actuellement ou pendant 12 mois au cours des 3 dernières années) sur la base de leur premier choix de mobilité.

Si d'autres postes de RFIC restent disponibles après proposition aux salariés de FNAC S.A., ils seront proposés à ceux de FNAC Relais SAS. Si ces derniers sont alors en concurrence avec les salariés de FNAC Codirep, ils seront départagés par application des critères de départage.

2.3 Concernant le volontariat

Les parties conviennent de remplacer dans le présent accord l'expression « ***phase de volontariat*** » par celle de « ***période de choix anticipé*** ».

Les parties précisent que les salariés concernés par la « période de choix anticipé » sont les suivants :

- les salariés appartenant à une catégorie d'emploi dont certains postes sont supprimés
- les salariés appartenant à une catégorie d'emploi dont tous les postes sont supprimés
- les volontaires de niveau 2 tels que définis par le PSE

2.3.1 Les départs dans le cadre des choix anticipés

La Direction s'engage à ce que le départ des salariés concernés dont le projet a été validé en commission de validation puisse intervenir au plus tôt une semaine après ladite commission et/ou au plus tard la veille du démarrage de sa nouvelle activité.

Dans la mesure du possible et en fonction de l'activité, les départs se feront d'un commun accord entre la Direction et le salarié concerné.

Par ailleurs, les salariés dont le contrat de travail a été suspendu, dans le cadre d'un congé sans solde, bénéficieront des mesures du PSE dès lors qu'ils justifient au cours de la période de choix anticipé d'une proposition d'embauche conformes aux exigences du Plan, dans la limite du nombre d'emplois supprimés dans la catégorie professionnelle concernée.

2.3.2 L'ouverture de la phase de choix anticipé

Les dispositions intitulées « temps 1 », figurant à la page 16 du projet de P.S.E. sont remplacées par les suivantes :
« Dès la fin de la procédure de consultation, chaque salarié appartenant à une catégorie d'emploi impactée recevra un courrier individuel l'informant qu'il occupe un poste appartenant à une catégorie d'emploi impactée par le PSE.

Cet envoi comprendra également :

- La liste des postes de reclassement dans le Groupe
- Un questionnaire relatif aux souhaits du salarié en matière de reclassement à l'étranger (conformément aux obligations légales)
- Une feuille de souhait

Le salarié aura la faculté d'exprimer ses souhaits quant à son avenir professionnel tout au long de la période de choix anticipé au moyen de la feuille de souhait :

- Les candidatures de mobilité interne et intragroupe seront examinées après la clôture de la phase de choix anticipé,
- Les candidatures de départ anticipé externe seront examinées au fur et à mesure de leur survenance.

En tout état de cause, les choix anticipés pourront être présentés par les salariés concernés pendant toute la période de choix anticipé et au plus tard au 30 septembre 2012.

Ces souhaits pourront être, notamment :

- de conserver le même emploi dès lors qu'il appartient à une catégorie dont tous les postes ne sont pas supprimés
- d'évoluer vers un emploi différent sur la base de la liste des postes de reclassement, dans ces deux cas, avec ou sans mobilité géographique, au sein de FNAC RELAIS SAS ou dans l'ensemble du groupe FNAC,
- de présenter un projet professionnel susceptible d'être validé au titre du départ anticipé jusqu'à la fin de la période de choix anticipé.

En cas de formulaires multiples adressés au cours de la période de choix anticipé, le dernier reçu au moment de la clôture de cette période sera retenu.

En l'absence de retour :

- De la feuille de souhait, il sera réputé avoir refusé de se porter candidat à une mesure de départ externe, mobilité interne ou intra groupe,
- Du questionnaire relatif aux souhaits de reclassement à l'étranger, il sera réputé avoir refusé toute possibilité de reclassement à l'international ».

2.3.3 L'ajout d'une période probatoire

Les parties conviennent de prévoir une période probatoire au bénéfice des salariés concernés par un repositionnement interne sur un poste appartenant à une catégorie d'emploi différente.

Il est ainsi ajouté un article 4.3. au projet de PSE. Celui-ci est rédigé comme suit :

« 4.3. Période probatoire :

Une période probatoire est prévue pour les salariés bénéficiant d'un repositionnement interne sur un poste d'une catégorie d'emploi différente de celle à laquelle appartient le poste qu'il quitte.

A compter de son repositionnement effectif, le salarié disposera d'une période d'adaptation d'une durée d'un mois. Cette période d'adaptation court à compter de la prise de poste.

Elle devra permettre au salarié de confirmer sa décision de collaboration et de parfaire, le cas échéant, son adaptation au poste.

Pendant cette période, l'établissement d'accueil veillera au bon déroulement de la prise de poste du salarié en l'inscrivant, au besoin, à une formation d'adaptation à ses nouvelles fonctions.

GH B.M M
SR

Le salarié aura jusqu'au terme de la période d'adaptation pour, le cas échéant, revenir sur sa décision d'accepter le poste proposé et en informer la société par écrit (par lettre recommandée avec accusé de réception). A défaut, le poste sera considéré comme définitivement accepté.

En cas de rétractation du salarié, le salarié intéressé retrouvera le bénéfice de l'ensemble des autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, à l'exception de cette offre de reclassement et des mesures du PSE dont il aurait déjà bénéficié par ailleurs. »

2.4 Le congé de reclassement

2.4.1 Suspension du congé de reclassement

Les parties conviennent d'ajouter les dispositions ci-dessous dans le paragraphe « *Suspension du congé de reclassement* » de l'article 5.2.1.1.3 du projet de PSF

« De même, afin d'encourager le reclassement externe du salarié impacté, celui-ci pourra être amené à accepter un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou une mission d'intérim.

Le salarié ne se trouvant plus sous la subordination de l'Entreprise, elle sera déchargée de ses obligations contractuelles envers le salarié et ne versera plus l'allocation de reclassement.

Dans le cadre des CDI, des CDD de plus de 6 mois et des contrats d'intérim de plus de 6 mois, si le nouvel employeur notifie la rupture de la période d'essai de ce nouvel emploi dans la limite de trois mois, le salarié bénéficiera du congé de reclassement pour la durée qui restait à courir au moment de la suspension de son congé. Le salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois de cette disposition. »

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

2.5 Les projets de formation

Les parties conviennent de modifier la prise en charge des projets de formation.

Les deux premiers paragraphes de l'article 5.2.3. du projet de PSE seront rédigés comme suit :

« Afin de faciliter le reclassement externe des salariés concernés par un départ volontaire ou une rupture contrainte du contrat de travail, « la FNAC Relais » prendra en charge les actions de formation adaptées au projet professionnel du salarié ou destinées à améliorer son employabilité.

Pour les magasins situés à proximité de la frontière d'un pays étranger, les formations visées ci-dessus pourront être réalisées dans ce pays frontalier du magasin concerné (dans la limite de 100 kms par trajet aller-retour entre le magasin et le lieu de formation).

Ces actions, sous réserve qu'elles soient validées par la commission, seront prises en charge dans la limite :

- d'un montant global de 450.000 euros, pour les formations de reconversion*
- ne pouvant dépasser 10.000 euros par salarié. Néanmoins, si le projet de formation présente des conditions particulières, la Commission de validation pourra accorder un financement supérieur à celui-ci sans toutefois dépasser le plafond individuel absolu de 15.000 euros ».*

Le financement des formations d'adaptation lors des repositionnements en interne étant pris en charge dans sa totalité par la Direction, tel que l'article 5.1.1.3 du projet de PSE le prévoit, les plafonds, global et individuel, visés au deuxième alinéa du présent article ne concernent pas ce type de formation.

2.6 L'engagement relatif au reclassement externe

✓ Les OVE

Les parties conviennent de modifier les deux premiers alinéas de l'article 6.1.7.1. du projet de PSE.

Il sera rédigé comme suit :

« L' « Offre valable d'emploi » est définie comme :

- Une offre d'emploi sous la forme de la production d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDI ou en CDD ou en CTT d'une durée minimum de 6 mois à laquelle il ne manque plus que la signature du salarié pour constituer un contrat, avec une rémunération mensuelle correspondant au moins à 80 % de la dernière rémunération mensuelle (salaire de base brut), hors primes ; .
- Pour un poste localisé à moins de 50 kms de son domicile ou une heure de trajet simple (par le trajet et le moyen de transport le plus rapide). »

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

2.7 Concernant les indemnités complémentaires versées quel que soit le mode de rupture du contrat de travail

Les parties conviennent d'augmenter le montant de l'indemnité complémentaire versée au salarié quel que soit le mode de rupture de son contrat de travail.

Le deuxième paragraphe de l'article 7.1.3. du projet de PSE sera rédigé comme suit :

« A l'indemnité de licenciement telle que définie ci-dessus s'ajoutera l'indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous (calculée sur la base du dernier salaire brut moyen des douze derniers mois écoulés). »

2.8 L'indemnité de déclaration rapide est supprimée – une indemnité de projet finalisé est accordée

Les parties s'accordent pour supprimer l'indemnité de déclaration rapide prévue par l'article 7.2.2. du projet de PSE.

Un nouvel article 7.2.2. du projet de PSE sera rédigé comme suit :

« 7.2.2. Indemnité de projet finalisé

Afin d'encourager et de favoriser les salariés porteurs d'un projet externe, le salarié qui présente un projet de reclassement externe (salariat, reconversion, entrepreneuriat) identifié au plus tard le 30 septembre 2012 (avec un dossier complet) bénéficiera, sous réserve que le projet ait été validé définitivement par la commission de validation, d'une indemnité de 5 mois de salaire.

Cette indemnité sera calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois écoulés et sera versée dans le cadre du solde de tout compte ».

2.9 Concernant l'indemnité de concrétisation dans le cadre des licenciements contraints

Les parties conviennent de l'augmentation du montant de l'indemnité de concrétisation dans le cadre des licenciements contraints.

L'article 7.3. du projet de PSE sera rédigé comme suit :

« Une indemnité de concrétisation sera versée au salarié qui concrétisera son reclassement externe par la production du contrat de travail (CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois) dès lors que ce contrat sera produit dans un délai de trois mois après la notification du licenciement ou l'acceptation du congé de reclassement.

Le montant de cette indemnité s'élèvera à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois écoulés ».

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

2.10 Concernant le salaire servant de base au calcul des indemnités extra-légales

Les parties conviennent que le salaire pris en considération pour le calcul de « l'indemnité complémentaire de départ », de « l'indemnité de départ différé », de « l'indemnité de projet finalisé » et de « l'indemnité de concrétisation dans le cadre des licenciements » est le salaire brut moyen des douze derniers mois écoulés, éléments variables et primes comprises (hors épargne salariale).

2.11 La commission de suivi

2.11.1 Composition de la commission

Les dispositions suivantes se substituent au premier paragraphe de l'article 8.2.1. du projet de PSE.

« Les parties conviennent que la commission sera composée de :

- *Une délégation du personnel comprenant quatre membres du comité central d'entreprise et un membre par organisation syndicale signataire du présent accord ;*
- *2 à 4 membres de la direction ayant le même nombre de voix que la délégation du personnel*
- *Un représentant du PIC (avec voix consultative, sans voix délibérative) »*

2.11.2 Prise de décision

Les parties conviennent d'ajouter un dernier paragraphe à l'article 8.2.1 du projet de PSE.

Il sera rédigé comme suit :

« Les avis de la commission seront rendus à la majorité des voix des membres présents.

En cas de partage des voix, la commission fera appel à une personne qualifiée extérieure à l'entreprise, choisie d'un commun accord entre les parties, pour son expérience des relations sociales et des restructurations. Elle aidera la commission à trouver une solution consensuelle et, si elle n'y parvient pas, sera habilitée à exprimer un avis qui sera réputé adopté par la commission ».

2.11.3 Informations de la commission

Les parties conviennent de modifier le dernier paragraphe de l'article 8.2.3 du projet de PSE.

Il sera rédigé comme suit :

« Il sera notamment fourni lors de chaque réunion :

- un état des effectifs bénéficiant d'un accompagnement dans le cadre du présent PSF, par catégorie d'emploi,
- les projets externes à valider
- le nombre des emplois restant à supprimer ;
- le nombre de points par salarié présenté ;
 - par catégorie d'emploi,
 - par ordre décroissant.

Les membres de la commission peuvent décider, à la majorité des présents, l'organisation d'une réunion extraordinaire. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

2.11.4 Rôle de la commission

En plus des missions listées dans le P.S.E., la commission aura pour mission :

- D'examiner les souhaits des salariés émis sur les feuilles de souhaits ;
- De valider les projets externes anticipés ;
- De valider les projets de formation de reconversion et les dépenses afférentes ;
- De suivre la situation des salariés (reclassement interne, externe, mobilité, départs anticipés) ;
- D'exprimer un avis et de statuer sur tout problème, individuel ou collectif, susceptible de surgir au cours de l'exécution des mesures du PSE y compris toute difficulté d'interprétation du plan.

Article 3 : Périmètre d'appréciation des critères d'ordre des Gestionnaires administratifs

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, et afin de prendre en compte la dispersion géographique des Gestionnaires Administratifs, les parties entérinent les termes du projet de PSF par le présent accord en ce que les critères d'ordre de licenciement s'apprécieront pour cette catégorie d'emploi au niveau de chacun des départements administratifs français.

Article 4 : Renonciation à toutes actions contentieuses en cours ou futures liées au projet « Organisation 2012 »

Dès la signature du présent protocole d'accord, les Organisations Syndicales signataires s'engagent à n'introduire aucune action relative à une quelconque contestation judiciaire du projet de réorganisation et de ses conséquences, du PSE et de la procédure d'information consultation relative au projet « Organisation 2012 » ou à ses mesures d'accompagnement, ainsi qu'à se désister de toute action en cours relative à ces points.

Article 5 : Finalisation de la procédure en cours : calendrier des procédures

Des réunions d'information et consultation sur la procédure en cours ont eu lieu depuis le 26 janvier 2012.

L'avant dernière réunion du Comité central d'entreprise s'est tenue le 19 juin 2012.

Pour terminer les procédures en cours, il est donc nécessaire de tenir une dernière réunion de l'instance le 27 juin 2012.

En vue de cette réunion, la Direction se sera rapprochée de la secrétaire du CCE en vue d'établir un ordre du jour prévoyant une consultation sur les sujets suivants :

- le présent projet d'accord,
- le projet « Organisation 2012 »,
- les mesures sociales d'accompagnement,

La procédure sera close au niveau du Comité Central d'Entreprise à la date de cette ultime réunion, la mise en œuvre pouvant commencer à l'issue de la dernière consultation des comités d'Etablissements qui se tiendront entre le 27 juin 2012 et le 30 juin 2012.

Article 6 : Consultation des instances représentatives du personnel sur le présent projet d'accord

Le comité central d'entreprise sera consulté sur la teneur de ce projet d'accord.

Les organisations Syndicales représentatives signeront cet accord après le rendu d'avis par l'Instance.

Article 7 : Validité et durée de l'accord

Le présent accord deviendra définitif après la consultation du CCE et signature des Organisations Syndicales telle que prévu à l'article 6.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée liée à la réalisation de son objet, à l'exception de l'article 4.

Le présent accord amende et complète certaines dispositions du projet de PSE dans sa version finale. En conséquence les dispositions de l'accord prévalent sur les mesures du PSE ayant le même objet, qu'elles le complètent ou qu'elles le contredisent directement ou indirectement.

Il cessera de plein droit et sans formalités dès que son objet sera rempli.

Il ne pourra pas faire l'objet d'une tacite reconduction.

Article 8 : Formalités légales

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur un support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Val de Marne et en un exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Créteil.

Fait à Ivry sur Seine,

Le 28 juin 2012, en 10 exemplaires originaux

Pour la Société Fnac RELAIS SAS :
Nathalie MOREAU
Directrice des Ressources Humaines Fnac Relais



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT
Délégué syndical central
Monsieur Hervé GOMIS



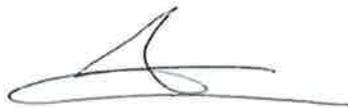
La CFE-CGC
Délégué syndical central
Monsieur Maurice SANCHEZ MORENO

La CFTC
Délégué syndical central
Monsieur Bruno MARC



La CGT
Délégué syndical central
Monsieur André CHAPUIS

FO
Délégué syndical central
Monsieur Stéphane RENAUD



SUD
Délégué syndical central
Monsieur Jean-Paul MARCHALL