

Projet d'accord collectif se substituant

au document unilatéral de l'employeur présenté le 13 novembre 2013

dans le cadre du projet « Adaptation 2013 » et conformément aux

dispositions des articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 du Code du travail

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 Florent GUILLAUME, Directeur des Ressources Humaines, domicilié audit siège,

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET

L'Organisation Syndicale CFDT représentée par son Délégué Syndical Central Monsieur Hervé GOMIS,

L'Organisation Syndicale CFE-CGC représentée par son Délégué Syndical Central Monsieur Maurice SANCHEZ MORENO,

L'Organisation Syndicale CFTC représenté par son Délégué Syndical Central Monsieur Bruno MARC,

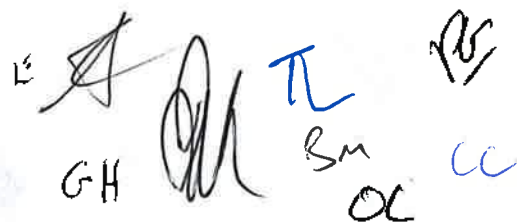
L'Organisation Syndicale CGT représentée par son Délégué Syndical Central Monsieur André CHAPUIS,

L'Organisation Syndicale FO représenté par son Délégué Syndical Central Monsieur Thierry LIZE,

L'Organisation Syndicale SUD Fnac représentée par sa Déléguée Syndicale Centrale Madame Cécile CHAREYRE,

Ci-après dénommés « les Organisations Syndicales Représentatives »

D'autre part,

Handwritten signatures and initials of the representatives. From left to right: a signature with 'GH' below it; a signature with 'OC' below it; a signature with 'Bm' and 'OC' below it; a signature with 'CC' below it; and a signature with 'RS' above it.

Préambule

La Direction de la Société Fnac Relais SAS présentait lors d'une première réunion du Comité Central d'Entreprise le 26 septembre 2013 un projet de réorganisation dit projet « Adaptation 2013 ».


Ce projet s'inscrit dans le cadre des nouvelles dispositions légales issues de la loi de sécurisation de l'emploi.

A ce titre, la Direction de la Société invitait immédiatement les Organisations Syndicales Représentatives du périmètre concerné à négocier un accord en vue de substituer celui-ci à un éventuel document unilatéral (conformément aux dispositions des articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 du Code du travail).

La Direction souhaitait ainsi anticiper la période de consultation et rechercher un Accord notamment sur les modalités d'accompagnement des collaborateurs concernés par le projet.

Dans ce cadre, plusieurs réunions se sont tenues avec les Organisations syndicales Représentatives les 11 octobre, 18 octobre, 24 octobre, 7 novembre, 15 novembre, 22 novembre 2013 au cours desquelles un Accord s'est dessiné par le jeu de concessions réciproques.

Une dernière réunion s'est tenue le 13 décembre 2013 au terme de laquelle les parties ont convenu des termes du présent accord à l'unanimité.

Handwritten signatures and initials of the signatories, including 'ce', 'FR', 'a', 'sur TL', 'GH', and 'A'.

SOMMAIRE

1.	NOMBRE DE COLLABORATEURS PERMANENTS OU NON CONCERNES PAR LE PROJET AU SEIN DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE	9
	Nombre maximum de licenciements envisagé et répartition par catégories professionnelles.....	10
2.	PRESENTATION DES ETAPES DE LA PROCEDURE	13
3.	LA PHASE DE VOLONTARIAT	18
3.1.	Les principes généraux applicables à la phase de volontariat.....	19
3.1.1.	L'ouverture et la durée de la phase de volontariat	19
3.1.2.	Les salariés éligibles	20
3.1.3.	Les modalités de déclaration de la candidature	20
3.1.4.	L'accusé de réception de la candidature	22
3.1.5.	L'examen des candidatures des départs externes par la commission de validation.....	22
3.1.6.	Les critères de départage des candidatures.....	23
a.	Les critères de départage des candidats au départ externe, volontaires de niveau 1	23
b.	Les critères de départage des candidats au départ externe, volontaires de niveau 2	24
c.	Les critères de départage des candidats à la mobilité interne groupe FNAC sur un poste de la même catégorie que celle à laquelle appartient le salarié	24
d.	L'éligibilité et les critères de départage des candidats à la mobilité interne groupe FNAC sur un poste d'une catégorie d'emploi différente de celle à laquelle appartient le salarié	24
3.1.7.	Précisions spécifiques à la pré-validation des volontaires de Niveau 2.....	25
3.1.8.	La réponse apportée au candidat.....	25
3.2.	Précisions particulières relatives à la mobilité interne groupe FNAC.....	26
3.2.1.	Information des salariés sur les postes disponibles au sein du groupe FNAC	26
3.2.2.	Etude des souhaits multiples.....	26
3.2.3.	Sélection de la candidature du salarié	26
3.2.4.	Effets sur le contrat de travail.....	26
3.2.5.	Information de la commission	27


GH TL  
 Sm cc

3.3.	Précisions spécifiques concernant le départ externe dans le cadre d'un projet identifié	27
3.3.1.	Les conditions liées à la personne	27
3.3.2.	Les conditions liées au projet	27
3.3.3.	La précision du projet	28
3.3.4.	Préparation du projet	28
3.3.5.	L'avis du PIC 1 sur le projet du salarié	29
3.3.6.	La validation du projet par la commission	29
3.3.7.	Information par la Direction de la validation ou non du projet du salarié	30
a.	Le projet a été validé : principe d'une offre de reclassement interne pour les salariés volontaires	30
b.	Le projet n'est pas validé	30
3.3.8.	Modalités de rupture du contrat de travail	31
4.	LES CRITERES D'ORDRE	32
4.1.	Les critères d'ordre de licenciement	33
4.1.1.	Objet	33
4.1.2.	Nature et cotation des critères d'ordre de licenciement	33
a.	Nature des critères d'ordre de licenciement	33
b.	Cotation des critères d'ordre de licenciement	33
4.1.3.	Périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement	34
4.1.4.	Date de référence pour les calculs	34
4.2.	Les critères d'ordre de départage	35
4.2.1.	Objet	35
4.2.2.	Nature et cotation	35
a.	Dans le cadre de la détermination des salariés prioritaires pour accéder à une mesure de volontariat	35
b.	Dans le cadre du départage des salariés candidats simultanés à un poste au sein de la société	35
c.	Dans le cadre du départage des salariés candidats simultanés à un poste au sein d'une autre société du groupe	35
4.2.3.	Périmètre d'application des critères d'ordre de départage	37
4.2.4.	Date de référence pour les calculs	37
5.	LE RECLASSEMENT INTERNE	38
5.1.	Les mesures destinées à limiter les licenciements	39
5.2.	Le reclassement interne au sein du Groupe FNAC	39

5.2.1. Les engagements.....	39
5.2.2. La Procédure de reclassement interne au sein du Groupe FNAC.....	39
5.2.3. Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein de la Société et du Groupe FNAC.....	40
5.3. Les modalités de l'offre de reclassement.....	40
6. LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT.....	42
6.1. Les mesures d'accompagnement au reclassement interne et à la mobilité interne.....	43
6.1.1. Ancienneté.....	43
6.1.2. Écarts de salaire.....	43
6.1.3. Formations d'adaptation.....	43
6.1.4. Les aides à la mobilité géographique.....	44
6.1.5. La recherche d'emploi pour les conjoints.....	44
6.1.6. Entretien individuel et de conseil.....	44
6.1.7. Information concernant les sites d'accueil et leur environnement.....	44
6.1.8. Visite du poste et de l'environnement.....	44
6.1.9. Avenant ou Novation du contrat.....	45
6.1.10. Période probatoire en cas de reclassement interne.....	45
6.2. Mesures destinées à limiter les effets de la rupture d'un commun accord et du licenciement économique et à favoriser le reclassement externe.....	46
6.2.1. Le congé de reclassement.....	46
a. Salariés bénéficiaires.....	46
b. La procédure de mise en œuvre du congé de reclassement.....	46
c. Durée du congé de reclassement et suspension du congé de reclassement.....	46
d. Déroulement du congé de reclassement.....	47
e. Le statut des salariés pendant la durée du congé de reclassement.....	48
f. Les obligations de l'entreprise et des salariés.....	49
6.2.2. Faciliter la création et la reprise d'entreprise et de commerce.....	50
a. L'accompagnement à la création ou reprise d'activité par le PIC2.....	50
b. L'aide au financement du projet.....	51
c. La formation dans le cadre des projets de création ou reprise d'entreprise.....	52
6.2.3. Accompagner les projets de formation.....	52
6.2.4. Les aides à la mobilité géographique dans le cadre d'un départ externe.....	53
6.2.5. Le Point Information Conseil (PIC).....	53

G H

TL



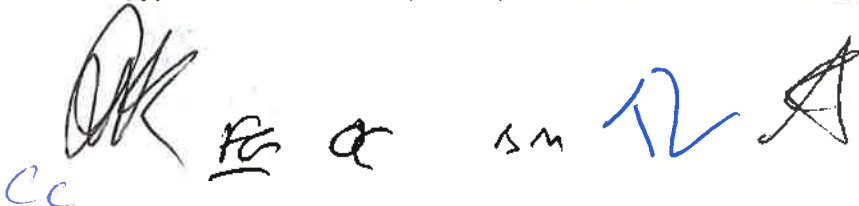
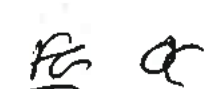


S M

OC

ce

PGR

a.	Le Point Information Conseil dans sa phase d'accompagnement et les reclassements internes groupe FNAC (PIC 1)	53
b.	Le Point Information Conseil dans sa phase d'accompagnement pendant la période de reclassement externe (PIC2)	55
c.	Les engagements du PIC 2 dans la recherche de reclassement externe	57
6.3.	Les indemnités financières versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail	60
6.3.1.	Les indemnités versées quel que soit le mode de rupture (rupture d'un commun accord ou licenciement contraint)	60
6.3.1.1	L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement	60
6.3.1.2	Le préavis	60
6.3.1.3	Indemnités complémentaires	60
6.3.1.4	Acompte sur indemnités	61
6.3.2.	Indemnités concernant uniquement les ruptures dans le cadre d'un départ volontaire externe	61
6.3.2.1	Indemnité de départ différé	61
6.3.2.2	Indemnité de projet finalisé (de départ volontaire)	62
6.3.3.	Indemnité concernant uniquement les ruptures dans le cadre d'un licenciement contraint : l'indemnité de reclassement rapide	62
6.4.	La priorité de réembauchage	62
6.5.	Le maintien du régime de prévoyance complémentaire	63
6.6.	Les efforts de revitalisation	63
7.	COMMISSION DE VALIDATION ET DE SUIVI	64
7.1.	Composition paritaire	65
7.2.	Périodicité des réunions	65
7.3.	Rôle et missions	66
8.	CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION ET CALENDRIER PREVISIONNEL DES LICENCIEMENTS.	67
8.1.	Calendrier prévisionnel de la procédure d'information et de consultation	68
8.2.	Calendrier prévisionnel des départs volontaires	68
8.3.	Calendrier prévisionnel des licenciements	69
9.	CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LE PRESENT PROJET D'ACCORD	70
10.	VALIDITE ET DUREE DE L'ACCORD	71

cc    

G-H

11. FORMALITES LEGALES 72

12. ANNEXES 74

12.1. Glossaire..... 74

12.2. Charte Mobilité et Mobillpass 74

GH
TL
OC
BM
ce


CC 10


CC DM TL

GH

1. Nombre de collaborateurs permanents ou non concernés par le projet au sein de la catégorie professionnelle

GH
TL
OC
KM
cc
cc

Nombre maximum de licenciements envisagé et répartition par catégories professionnelles

La catégorie professionnelle ou catégorie d'emploi est une notion jurisprudentielle qui se définit comme un ensemble de "salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune».

Ainsi, les chiffres ci-dessous intègrent le nombre maximum de licenciements qui pourraient être envisagés (à défaut de reclassement) au sein de chaque établissement.




La catégorie professionnelle concernée est composée des :

- Vendeurs Produits Editoriaux,
- affectés au département Disque ou Produits Editoriaux,
- et dont l'affectation REC au 1^{er} semestre 2013 est en moyenne supérieure ou égale à 60% sur les secteurs Audio et/ou Vidéo et/ou Gaming.

Elle intègre également :

- les Vendeurs PT affectés au gaming des magasins Micro Toulouse et Bordeaux.
- Les Vendeurs Produits Editoriaux, affectés au département Disque ou Produits Editoriaux, dont le contrat de travail est suspendu sont intégrés dans la catégorie professionnelle.

L'impact social du projet est donc apprécié selon la définition de la catégorie professionnelle ci-dessus.

CC

 CC

 BM


G-H

Effectifs Audio Vidéo Gaming Livre 1 au 1er septembre 2013		
	Effectif Inscrit L1	Effectif cible (ETC)
AIX EN PROVENCE	7	5,5
AMIENS	5	4
ANGERS	7	4
ANNECY	10	5,5
AVIGNON	4	3,5
BELFORT	5	3,5
BORDEAUX	10	8
BOURGES	4	3,5
BREST	6	4
CAEN	11	5
CANNES	5	5
CHAMBERY	6	3,5
CHARTRES	6	4
CLERMONT-FERRAND	10	5
COLMAR	6	3,5
DIJON	7	5
FNAC MIC. TOULOUSE	2	2
GRENOBLE GRAND PLACE	9	4
GRENOBLE VICTOR HUGO	13	6
LABEGE	6	4
LE HAVRE	5	4
LE MANS	5	4
LILLE	13	7
LIMOGES	4	3,5
LORIENT	5	4
LYON BELLECOUR	18	11
LYON PART-DIEU	12	7
MARSEILLE	9	6,5
MARSEILLE VALENTINE	6	4
METZ	8	5
MONTPELLIER	12	7
MULHOUSE	7	4
NANCY	8	5
NANTES	11	7
NICE	10	8
NIMES	7	3,5
ORLEANS	6	4
PAU	5	3,5
PERPIGNAN	5	3,5
POITIERS	4	3,5
REIMS	8	5
RENNES	8	6
ROUEN	12	6,5
SAINT-ETIENNE	6	3,5
STRASBOURG	14	8
TOULON	5	4
TOULOUSE WILSON	11	7
TOURS	8	5
TROYES	4	3,5
VALENCE	7	4
VALENCIENNES	5	3,5
TOTAL	387,00	249,50

G H
 TL
 OC
 BM
 ce
 AS

Ce tableau intègre, dans la colonne « effectif cible », 7 ETC concédés par la Direction dans le cadre des négociations sur les cibles. Ces 7 ETC correspondent à 1 ETC sur les magasins de Bordeaux, Lyon Bellecour, Marseille, Montpellier, Nice, Rennes et Strasbourg.

Par ailleurs, au-delà de ces 7 ETC supplémentaires, la Direction, à titre d'ultime concession et dans le but de parvenir à un accord total et unanime, a accepté de concéder 6 autres postes suivant les modalités suivantes :

- Les postes seront créés sous forme de « proposes » ouverts aux salariés occupant un poste impacté de l'établissement concerné, pendant la seule phase de volontariat (donc ouverts uniquement aux volontaires de niveau 1 de l'établissement).
- Les postes ne devront être ni des postes en Disque, ni des postes de Gestionnaires administratifs.
- Les postes seront créés avec l'horaire hebdomadaire antérieur du volontaire de niveau 1 de l'établissement qui prendra finalement le poste.
- Les postes ne devront pas être positionnés sur un magasin dont l'effectif cible disque a été revu au titre des concessions du présent accord (Cf. 7 ETC)
- Les postes devront être positionnés sur des établissements distincts (pas 2 postes fruit des concessions de la Direction sur le même établissement – ETC supplémentaires et Proposes)

Les 6 postes seront répartis entre les établissements par les Organisations Syndicales signataires.

Ces dernières disposeront d'un délai de 15 jours après la signature du présent accord pour faire connaître à la Direction des Ressources Humaines les établissements et postes concernés.

Si le poste n'était finalement pas attribué en phase de volontariat, il serait supprimé des « proposes ».

Le projet présenté entraînerait au maximum 156 ruptures de contrat de travail pour motif économique. Il est à noter que les licenciements concerneront soit les suppressions de postes soit les salariés qui refuseront des modifications de leur contrat de travail notamment en matière de durée du travail dès lors qu'ils seraient désignés par les critères d'ordre de licenciement.

GH

2. PRESENTATION DES ETAPES DE LA PROCEDURE

CH
TL
cc
BM
cc

Au regard des conséquences sociales liées à ce projet, les négociateurs entendent donner aux salariés susceptibles de faire l'objet d'une rupture de leur contrat de travail, le maximum de garanties sociales de nature à privilégier au mieux la poursuite de leur activité professionnelle.

Ainsi, afin d'éviter les licenciements ou d'en réduire significativement le nombre final, le présent plan propose :

- ❖ La mise en place d'une phase préalable de volontariat ouverte non seulement aux salariés dont le poste serait supprimé et porteurs d'un projet professionnel, mais aussi à ceux dont un projet externe à l'entreprise pourrait permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié de la même société juridique dont le poste serait supprimé.
- ❖ Des mesures de reclassement au sein de la société et/ou au sein du Groupe FNAC, associées à des mesures d'accompagnement spécifiques notamment financières, facilitant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle.
- ❖ La mise en place d'un Congé de Reclassement animé par un cabinet spécialisé pour les salariés ayant fait l'objet d'une rupture de leur contrat de travail, ce dernier s'engageant à proposer deux Offres Valables d'Emploi (OVE) à chaque salarié adhérent.

Pour informer et mettre en œuvre l'ensemble de ce processus social, il sera créé un Point Information Conseil (PIC).

Ainsi, la procédure d'accompagnement social du projet présenté dans le cadre du Livre 2 se déroulera selon les principales étapes synthétiquement décrites ci-dessous :

Temps 1 : Dès le retour de la DIRECCTE : Ouverture de la phase de volontariat d'une durée de 2 mois

Dès le retour de la DIRECCTE, chaque **salarié occupant un emploi impacté** recevra un courrier individuel l'informant des conséquences que pourrait avoir la réorganisation sur son emploi.

Ce courrier informera le salarié de la possibilité qu'il a de se porter candidat à une **mobilité interne groupe FNAC** ou au départ à l'externe.

cc

FR cc SM TL

GH

Trois annexes et une enveloppe de retour pré-remplie accompagneront ce courrier :

- une feuille de souhait que le salarié remplira pour se positionner,
- un questionnaire relatif aux souhaits du salarié en matière de reclassement à l'étranger (conformément à nos obligations légales),
- la liste à date des postes de reclassement disponibles dans le Groupe Fnac (dont les 6 « proposes » à définir par les Organisations Syndicales Représentatives Signataires suivant les modalités visées au Chapitre 1).

La feuille de souhait sera à adresser au Point Information Conseil au plus tard à la fin de la période de volontariat.

Concernant le questionnaire relatif aux souhaits en matière de reclassement à l'international, le délai de réponse est de 10 jours conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, les informations contenues dans ce courrier seront également affichées sur les panneaux de la Direction afin notamment, d'informer les autres salariés de l'entreprise des mesures ouvertes dans le cadre du PSE. Ces informations seront également mises en ligne sur Intr@fnac et adressées par courrier aux salariés hors catégorie professionnelle dont l'absence sur toute la durée du premier mois de la période de volontariat est connue au moment de l'envoi des courriers aux salariés occupant un emploi impacté.

Ainsi, au cours de la période de volontariat, les salariés pourront se porter candidats à une mesure de mobilité ou de départ externe, dans les conditions définies par le présent accord.

Ils pourront également, au moyen de la feuille de souhait, indiquer s'ils sont éventuellement ouverts à une réduction de leur temps de travail et si oui de combien d'heures hebdomadaires, ceci dans le but d'identifier d'éventuelles solutions permettant d'atteindre la cible d'effectif de leur établissement, avec un minimum de ruptures de contrat de travail pour motif économique.

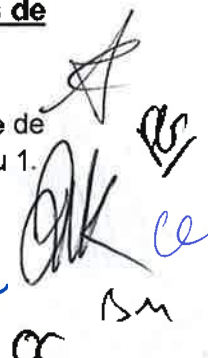
En cas de feuilles de souhait multiples, la dernière reçue sera retenue. Les conditions de déclaration et d'examen des candidatures sont définies dans le présent accord.

En l'absence de retour :

- De la feuille de souhait, le salarié sera réputé avoir refusé de se porter candidat à toute mesure ci-avant énoncée (départ externe et mobilité interne Groupe FNAC)
- Du questionnaire relatif aux souhaits en matière de reclassement à l'étranger, le salarié sera réputé avoir refusé toute possibilité de reclassement à l'international.

Temps 2 : Les validations des projets de départs externes des volontaires de niveau 1

La commission de validation se réunira tous les 15 jours après le début de la période de volontariat pour examiner les candidatures au départ externe des volontaires de niveau 1.

CH TL  CC SM

Pendant toute cette période et jusqu'au terme des deux mois, les volontaires de niveau 1 peuvent déposer leur dossier de départ qui sera étudié lors de la réunion suivante, et au maximum de la seconde, de la Commission.

Temps 2 bis : Les dépôts de candidatures des volontaires de niveau 2

Les volontaires de niveau 2 peuvent déposer leur candidature tout au long de la période de volontariat.

Le PIC procédera à une analyse du dossier afin de le pré-valider.

Au terme du **premier mois**, une liste détaillée des postes susceptibles d'être libérés par des candidats de niveau 2 sera communiquée aux salariés impactés par le projet de PSE afin que ceux-ci puissent se positionner le cas échéant sur ces derniers.

Les salariés de niveau 1 auront donc 1 mois complet afin de se positionner sur ces premières « solutions » proposées en interne.

Temps 3 : Au fur et à mesure de la validation des projets de départs externes des volontaires de niveau 1, une proposition de reclassement interne leur est adressée

Afin de s'assurer du consentement éclairé des salariés candidats au départ externe, **volontaires de niveau 1***, la Société adressera une **offre individuelle de reclassement interne** au sein du **Groupe** à chacun des salariés volontaires dont la candidature a été validée par la commission de validation.

En fonction des souhaits émis par le salarié, cette offre pourra concerner un poste à l'étranger.

- Le salarié aura alors le choix : Soit d'accepter le poste de reclassement interne,
- Soit de confirmer son souhait de quitter l'entreprise dans le cadre de la mesure de départ volontaire.

Le salarié candidat au départ externe bénéficiera de l'ensemble des mesures du PSE lui correspondant.

Temps 4 : Au terme de la période de volontariat, l'étude des candidatures à la mobilité interne et intra groupe

Au terme de la phase de volontariat, les candidatures à la mobilité interne seront étudiées et validées par la Direction et les affectations seront alors mises en œuvre. Un bilan de ces affectations sera alors présenté à la commission de validation finale.

Temps 4 bis : Etude et validation des départs de niveau 2

Au terme de l'étude et de la validation de tous les départs volontaires de niveau 1 et après la validation par la Direction des mobilités internes, la Commission étudiera et validera les dossiers déposés par les volontaires de niveau 2.

En tout état de cause, le départ volontaire du salarié de niveau 2 ne sera possible que s'il permet le repositionnement en interne d'un salarié de niveau 1.

CC

Re

ce

Bu

AL

G-H

La Commission pourra ainsi apprécier les dossiers déposés par des salariés non impactés directement tout au long des 2 mois de période de volontariat et étudier en vue de les valider, les positionnements de salariés de niveau 1 qui seraient candidats à la reprise du poste ouvert par le départ d'un candidat de niveau 2 et dont l'adéquation du profil professionnel avec le poste visé aurait été pré-validée par la direction.

La commission procédera aux validations en appréciant les volontaires de niveau 1 se positionnant en privilégiant par la voie des critères d'ordre, ceux qui disposent du plus de points. En cas d'égalité de deux candidats de niveau 1 sur un poste de niveau 2, le candidat le plus âgé sera retenu.

Temps 5 : Le bilan et l'application des critères d'ordre pour les autres salariés concernés par la suppression de leur emploi

A l'issue de la période de volontariat et à l'expiration des temps 2 à 4bis, si le nombre de **départs externes** et de **mobilités internes Groupe FNAC** ne permet pas de résorber les sureffectifs identifiés, la société proposera à chaque salarié dont l'emploi est supprimé et qui est identifié par application des critères d'ordre de licenciement, jusqu'à deux offres de **reclassement interne** au sein du **Groupe**.

Ces salariés bénéficieront de l'ensemble des mesures de PSE les concernant.

Temps 6 : L'éventuel licenciement pour motif économique des salariés désignés par les critères d'ordre

Dans la mesure où des collaborateurs impactés refuseraient les reclassements internes proposés, la Société se verrait contrainte de procéder à des licenciements économiques.

Dans ce cadre, la volonté des négociateurs est de préserver l'emploi des salariés les plus fragilisés dont la réinsertion professionnelle en externe est plus difficile.

La les négociateurs ont proposé dans ce plan des critères d'ordre répondant à cet objectif.

Les personnes seront alors accompagnées par un ensemble complet de mesures définies ci-après et notamment la proposition de deux Offres Valables d'Emploi (OVE).

CH
TL
AK
SM
ce

3. La Phase de Volontariat

OK
cc
Fon
OC
BM
TL

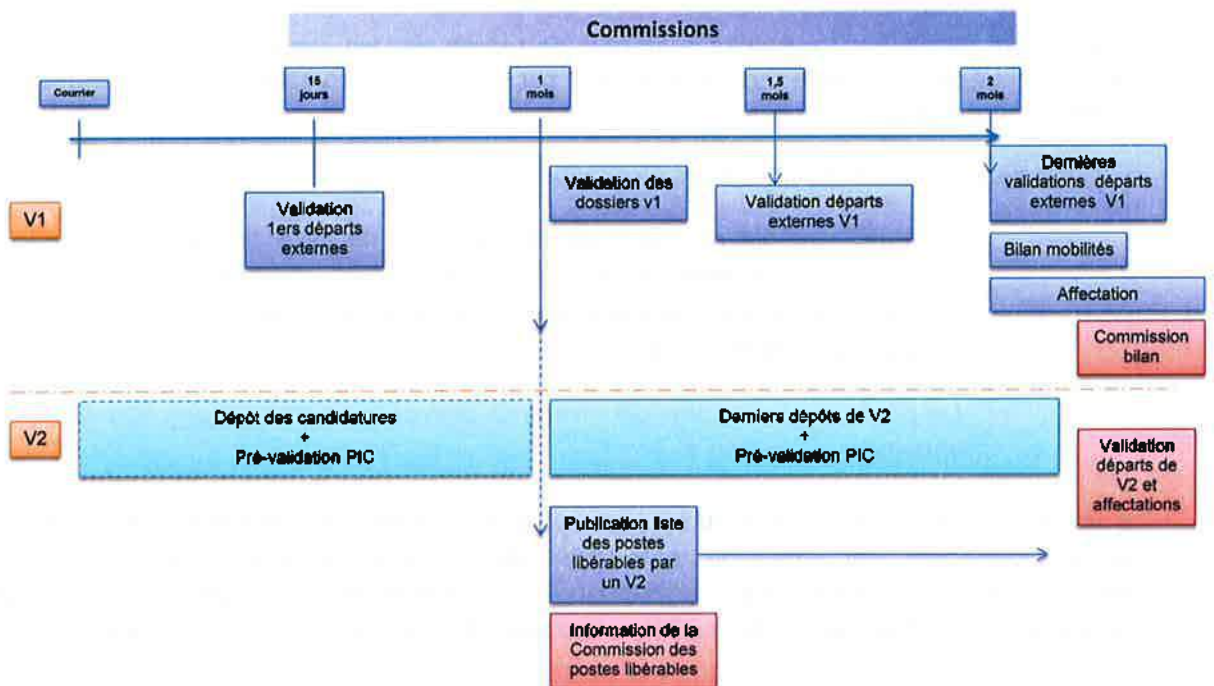
614

Le présent accord a pour objectif de gérer l'ensemble du dispositif par du volontariat interne et externe.

Cependant, si ces départs et mobilités volontaires n'étaient pas suffisants, tout serait mis en œuvre afin que chacun ait une solution satisfaisante, se traduisant par :

- Jusqu'à Deux offres de reclassement interne,
- Deux offres valables d'emploi (OVE)

3.1. Les principes généraux applicables à la phase de volontariat



3.1.1. L'ouverture et la durée de la phase de volontariat

La période de volontariat s'ouvrira pour tous les salariés éligibles tels que définis ci-après dès la décision de la DIRECCTE.

Conformément au calendrier prévisionnel du présent accord, cette phase de volontariat se terminera au bout de 2 mois.

Handwritten signatures and initials:
 G H
 TL
 CC
 BM
 CC

3.1.2. Les salariés éligibles

Les candidats éligibles doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Etre en contrat à durée indéterminée,
- Ne pas être en période de préavis à la date d'ouverture et pendant la période de volontariat,
- Appartenir à la société concernée.

Par ailleurs, le présent accord définit deux niveaux de volontaires :

- **Les volontaires de niveau 1** : éligibles à la candidature au départ externe et à la mobilité interne groupe FNAC.

Le volontaire de niveau 1 occupe un emploi impacté.

- **Les volontaires de niveau 2** : éligibles exclusivement à la candidature au départ externe.

Le volontaire de niveau 2, candidat au départ, ne remplit pas les conditions du volontaire de niveau 1 mais son départ permet le repositionnement sur son poste d'un salarié identifié de niveau 1 (*par remplacement direct*).

Les critères suivants devront alors être respectés :

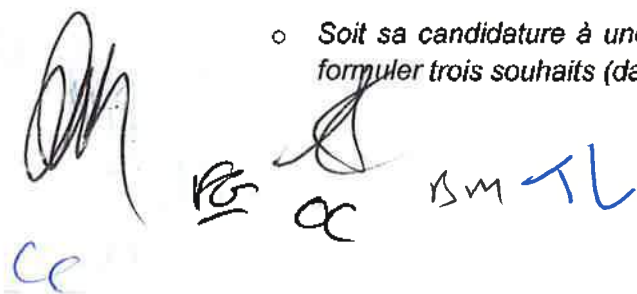
- *Le remplacement du volontaire de niveau 2 ne peut se réaliser que par mobilité interne et sous réserve que l'acquisition des compétences qui pourrait être nécessaires à son remplacement soit réalisable par le biais d'une formation d'adaptation (de moins de 1 mois),*
- *Le poste du volontaire de niveau 2 doit être pourvu, **avant** son départ, par un volontaire de niveau 1.*

Le volontaire de niveau 2 sera informé par voie d'affichage des modalités de candidature. Un courrier reprenant cet affichage sera par ailleurs adressé aux salariés hors catégorie professionnelle dont l'absence sur toute la durée du premier mois de la période de volontariat est connue au moment de l'envoi des courriers aux salariés occupant un emploi impacté.

3.1.3. Les modalités de déclaration de la candidature

Les salariés volontaires de niveau 1 adresseront obligatoirement leurs souhaits au PIC 1 par retour de la feuille de souhait qui précisera :

- *Soit sa candidature au départ à l'externe, il devra alors accompagner la feuille de souhait de la fiche projet comprenant l'avis du PIC 1*
- *Soit sa candidature à une mobilité interne groupe FNAC avec la possibilité de formuler trois souhaits (dans l'ordre de préférence),*



- soit son refus de se porter candidat au volontariat.

Il est précisé que sera considéré comme « **dossier complet** », le dossier comprenant :









- la feuille de souhait complétée et signée (en cas de feuilles de souhait multiples, la dernière reçue sera retenue),
- tous les justificatifs permettant de vérifier le nombre de points permettant de définir l'ordre d'étude des dossiers (personnes à charge, imposition, éventuelle situation de handicap....).
- le questionnaire international qui aura dû être retourné dans les 10 jours suivant sa réception. Le salarié sera réputé avoir refusé toute possibilité de reclassement à l'international passé ce délai ou en l'absence de retour.

Pour les départs externes, le dossier comportera de plus :

- la fiche projet avec l'avis du PIC,
- les justificatifs associés suivants :
 - le dossier d'inscription à une formation de reconversion, qualifiante ou diplômante,
 - le dossier de création ou reprise d'entreprise ou d'inscription en tant qu'auto-entrepreneur,
 - le contrat à durée indéterminée,
 - le contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois,
 - la promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois,
 - le relevé de carrière justifiant de l'acquisition des droits à la retraite à taux plein et la pièce d'identité permettant de vérifier l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite avant la fin du congé de reclassement.
 - tout justificatif démontrant la faisabilité et le sérieux du projet présenté,
 - la date de départ souhaitée.

Pour les volontaires de niveau 2, le dossier complet devra comporter les mêmes éléments à l'exception de la feuille de souhaits et du questionnaire de mobilité internationale.

Le dossier complet de candidature devra être adressée par :

GH   
 TL   
 CC  

- courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse du PIC précisée ultérieurement,
 - ou courrier remis en mains propres contre décharge au représentant du PIC
- ou courrier électronique à une adresse dédiée, précisée ultérieurement.

Pour l'appréciation de l'ensemble des dates prévues dans le cadre du présent accord (exemple : dépôt d'une candidature, fin de la période de volontariat...), il sera tenu compte de la date de réception :

- des courriers recommandés avec accusé de réception,
- des courriers remis en mains propres contre décharge auprès du représentant du PIC,
- des courriers électroniques.

Enfin, il est précisé qu'en l'absence de retour de la feuille de souhaits au terme de la période de volontariat (2 mois), le salarié sera réputé avoir refusé de se porter candidat à toutes mesures de départs externes ou de mobilités internes Groupe Fnac.

3.1.4. L'accusé de réception de la candidature

A réception de la candidature du salarié, le PIC 1 délivrera un accusé de réception de la demande (par mail ou courrier).

Cet accusé ne vaudra pas avis sur la candidature du salarié.

3.1.5. L'examen des candidatures des départs externes par la commission de validation

Les candidatures seront examinées par la commission de validation :

- A partir de la première réunion de validation qui se tiendra au bout de 15 jours après le début de la période de volontariat, puis au fur et à mesure des réunions lorsqu'il s'agit d'une candidature au départ d'un volontaire de niveau 1,
- Au terme des deux mois de volontariat et après avoir étudié les dernières candidatures des volontaires de niveau 1 lorsqu'il s'agit d'une candidature au départ d'un volontaire de niveau 2.

Il est rappelé que le PIC écartera tout dossier incomplet.

CC

PK

FR

AC

SM TL

GH

Lors de la réunion de la commission de validation intervenant après le premier mois de la période de volontariat et lors de celle intervenant au terme des 2 mois, le PIC présentera la liste anonymisée des dossiers de volontaires de niveau 2 qu'il n'aura pas pré-validés en précisant pour chacun le motif ayant conduit à cette décision. Dans le cas où la commission considérerait qu'un dossier non pré-validé aurait dû l'être au regard des conditions de validité stipulées dans le présent accord, un vote aurait lieu qui pourrait permettre sa réintégration dans la liste des postes libérables.

3.1.6. Les critères de départage des candidatures

Des critères précis et objectifs sont définis pour permettre le départage de salariés candidats à la même mesure (au départ externe, à la mobilité sur le même poste).

La notion de dépôt de la candidature s'entend du dépôt du dossier complet du candidat.

a. Les critères de départage des candidats au départ externe, volontaires de niveau 1

Concernant les candidats au départ externe, volontaires de niveau 1, l'étude des dossiers se fera dans l'ordre résultant des critères d'ordres définis ci-après. Le candidat ayant le plus de points verra son dossier étudié en premier afin de respecter sa volonté exprimée de quitter l'entreprise dans le cadre d'un projet, et ainsi de suite dans l'ordre défini.

La commission pourra valider le départ externe de salariés volontaires de niveau 1 jusqu'à ce que la cible définie pour l'établissement soit atteinte voire dépassée dans l'hypothèse où le dernier départ validé serait celui d'un salarié dont le volume horaire est supérieur au sureffectif restant à résorber.

Dès lors que le sureffectif résiduel d'un établissement sera inférieur à 0,5 ETC, la Direction aura la possibilité de considérer qu'elle ne souhaite pas y poursuivre la réduction d'effectif au-delà des éventuelles réductions volontaires d'horaires de travail exprimées dans les feuilles de souhait, ceci afin de limiter le nombre de ruptures de contrats. Dans cette hypothèse, la Direction informera la commission de la fermeture de la catégorie professionnelle sur cet établissement. Les salariés appartenant à la catégorie professionnelle de l'établissement concerné ne seront alors plus éligibles au statut de volontaire de niveau 1 et plus susceptibles d'être concernés par un départ contraint.

La Direction appliquera les critères de départage définis ci-après, dans l'ordre suivant :

- (1) Les projets de CDI et de départ à la retraite seront prioritaires,
- (2) Application des critères d'ordre de départage : le salarié qui obtient le plus de points est prioritaire,
- (3) L'âge du candidat : le salarié le plus âgé est prioritaire.

Par ailleurs, le candidat au départ-volontaire de niveau 1, sera toujours prioritaire sur le candidat au départ volontaire de niveau 2.

CH
TL
CC
BA
VCS

b. Les critères de départage des candidats au départ externe, volontaires de niveau 2

Si après avoir validé les candidats de niveau 1, le nombre maximum de départs externes n'est pas atteint, il conviendra de départager les candidats au départ volontaire de niveau 2 : le salarié le plus âgé est prioritaire.

La Commission de validation de ces dossiers de niveau 2 se tiendra au terme du délai de 2 mois de volontariat, au regard du bilan des départs et mobilités de candidats V1 déjà intervenus.

c. Les critères de départage des candidats à la mobilité interne groupe FNAC sur un poste de la même catégorie que celle à laquelle appartient le salarié

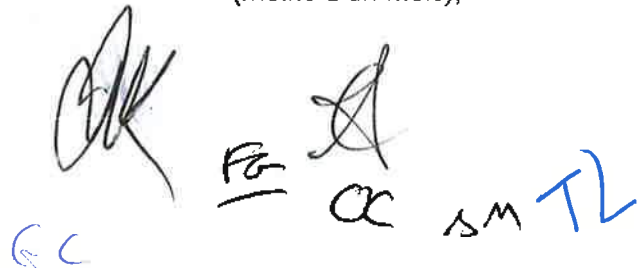
Si plusieurs salariés appartenant à la même catégorie d'emploi candidatent pour occuper le même poste, la Direction appliquera les critères définis ci-après dans l'ordre suivant :

- (1) Appartenance à l'établissement qui propose le poste à pourvoir,
- (2) Appartenance à un établissement de la ville dans laquelle le poste est à pourvoir,
- (3) Appartenance à la société qui propose le poste à pourvoir,
- (4) Application des critères d'ordre de départage (commun à l'ensemble des sociétés du groupe) : le salarié qui obtient le plus de points est prioritaire,
- (5) L'âge du candidat : le salarié le plus âgé est prioritaire.

d. L'éligibilité et les critères de départage des candidats à la mobilité interne groupe FNAC sur un poste d'une catégorie d'emploi différente de celle à laquelle appartient le salarié

L'éligibilité de tout candidat qui postule à un poste appartenant à une catégorie d'emploi différente de celle à laquelle il appartient s'appréciera notamment au regard des éléments suivants :

- La comparaison entre la fiche du poste occupé par le candidat et celle correspondant au poste sur lequel il postule,
- L'expérience professionnelle au regard du poste envisagé,
- Les diplômes et qualifications nécessaires de sorte que la prise de poste pourra être immédiatement effective ou, tout au plus, nécessiter une simple formation d'adaptation (moins d'un mois),

FC


GH

Un entretien pourra être organisé avec un responsable du PIC et un membre de la Direction afin de valider l'éligibilité du candidat sur le poste (cet entretien sera systématique en cas d'absence de fiche de poste).

Le candidat sera informé du résultat de la validation de son éligibilité au poste visé dans les 7 jours suivant la réception de sa candidature ou, le cas échéant, dans les 7 jours suivant l'entretien visé au paragraphe ci-dessus.

Si plusieurs candidats éligibles postulent pour le même poste, la Direction fera application des critères de départage définis ci-après, dans l'ordre suivant :

- (1) Appartenance à l'établissement qui propose le poste à pourvoir,
- (2) Appartenance à un établissement de la ville dans laquelle le poste est à pourvoir,
- (3) Appartenance à la société qui propose le poste à pourvoir,
- (4) Application des critères d'ordre de départage (commun à l'ensemble des sociétés du groupe) : le salarié qui obtient le plus de points est prioritaire,
- (5) L'âge du candidat : le salarié le plus âgé est prioritaire.

3.1.7. Précisions spécifiques à la pré-validation des volontaires de Niveau 2

Dès le début de la période de volontariat, le PIC procédera à une étude permettant de pré valider les dossiers des candidats de niveau 2 sans que cette pré validation ne constitue la validation définitive du projet de départ externe.

Le PIC procédera à la pré validation du dossier de départ externe dans les mêmes conditions que pour les volontaires de niveau 1.

Au terme du premier mois de volontariat :

- la liste des postes ainsi potentiellement libérables par des volontaires de niveau 2 sera publiée afin que les volontaires de niveau 1 puissent se positionner sur ces éventuelles opportunités de mobilité,
- Le PIC informera les candidats volontaires de niveau 2 de la pré validation ou non de leur candidature dans les 7 jours suivant le moment où le candidat aura informé le PIC qu'il considère son dossier complet.

3.1.8. La réponse apportée au candidat

Le salarié recevra une réponse dans un délai de **7 jours** à compter :

PH
TL
cc
BM
ce

- Pour les candidats au départ externe, volontaires de niveau 1 : de la réunion de la commission de validation au cours de laquelle le dossier complet a pu être examiné,
- Pour les candidats au départ externe volontaires de niveau 2 : de la dernière réunion de la commission de validation, ce délai pourra éventuellement être allongé jusqu'à la confirmation que leur poste est effectivement repris par un salarié dont le poste est impacté par le projet de réorganisation.

3.2. Précisions particulières relatives à la mobilité interne groupe FNAC

3.2.1. Information des salariés sur les postes disponibles au sein du groupe FNAC

La liste des postes disponibles au sein de la Société et au sein du Groupe Fnac (Cf. Glossaire pour définition du périmètre) est annexée au présent accord.

Elle sera mise à jour toutes les semaines à compter de la décision de la DIRECCTE et jusqu'à la fin de l'application du présent accord.

La liste des postes sera portée à la connaissance des salariés via l'Intranet, affichée au sein de chaque établissement et communiquée sur Fnac'In.

3.2.2. Etude des souhaits multiples

Lorsque le salarié formulera plusieurs souhaits de mobilité (jusqu'à 3) auprès du PIC 1, la Direction les étudiera dans l'ordre dans lequel ils ont été présentés par le salarié (en tenant compte, le cas échéant des postes devenus indisponibles conformément aux critères de départage).

Si le salarié émettait plusieurs séries de choix au travers de plusieurs feuilles de souhaits, la Direction retiendrait la dernière feuille reçue (tant pour la liste des souhaits que pour les critères de départage).

3.2.3. Sélection de la candidature du salarié

A l'issue de la période de volontariat, les candidatures à la mobilité interne groupe FNAC seront étudiées et sélectionnées dans les conditions définies au présent accord.

Les dossiers validés en ce qui concerne les mobilités internes entraîneront les affectations idoines par voie d'avenant ou d'une novation contractuelle.

3.2.4. Effets sur le contrat de travail

Si la mobilité interne groupe FNAC est accordée au salarié candidat, elle sera concrétisée par la signature :

- d'un avenant au contrat de travail dans le cadre d'une mobilité interne à la société,
- d'une novation du contrat de travail dans le cadre d'une mobilité intra-groupe.

Le salarié disposera d'un délai de **7 jours** calendaires pour signer son nouveau contrat de travail ou avenant.

3.2.5. Information de la commission

La commission sera informée du bilan des candidatures à la mobilité interne Groupe FNAC au terme de la période de volontariat.

3.3. Précisions spécifiques concernant le départ externe dans le cadre d'un projet identifié

Afin de privilégier l'accompagnement de salariés porteurs d'un projet de départ externe, sous réserve de répondre aux conditions fixées dans le présent accord, la Direction mettra à leur disposition des moyens et une assistance favorisant la construction et la finalisation de leur projet.

A cet effet, un point information conseil (PIC 1) sera mis en place dès la décision de la DIRECCTE sur le présent accord ou en cours de procédure d'information-consultation si le Comité Central d'Entreprise l'accorde.

La mission de ce PIC est définie ultérieurement.

3.3.1. Les conditions liées à la personne

Le salarié qui se porte candidat au départ externe devra répondre aux conditions d'éligibilité définies précédemment (volontaires de niveau 1 et de niveau 2).

3.3.2. Les conditions liées au projet

Les départs volontaires seront strictement encadrés.

Ils devront répondre à un objectif professionnel ou personnel précis et concret et seront définis par le salarié volontaire avec l'appui du PIC 1.

Au sens du présent dispositif, est un projet concret et précis, celui par lequel le salarié envisage :

- un emploi salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat de travail à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois,

GH
TL
CC
BM
CC

- un départ à la retraite à taux plein d'un salarié ayant atteint l'âge requis avant la fin de son congé de reclassement.
- une création/reprise d'entreprise ou de commerce,
- une formation diplômante ou qualifiante (> 300 heures) en vue d'une reconversion ou d'un reclassement ; *pour ces projets le délai entre le dépôt de candidature au volontariat et la date de début de la formation prévue, ne devra pas dépasser six mois ou la prochaine rentrée universitaire/scolaire ;*
- un concours administratif.

3.3.3. La précision du projet

Le salarié volontaire devra démontrer que son projet est précis.

Pour ce faire il devra :

- Produire les justificatifs de son projet professionnel déjà élaboré (*proposition d'embauche, contrat de travail, dossier de création ou de reprise d'entreprise, formation diplômante ou qualifiante de longue durée, relevé de carrière, etc...*),

Et/ou

- Démontrer le réalisme du projet, si celui-ci est en cours d'élaboration, au regard de :
 - Sa motivation,
 - L'adéquation entre son projet professionnel et la réalité du marché,
 - L'analyse de ses compétences et savoir-faire détenus et nécessaires pour favoriser l'aboutissement de son projet,
 - La faisabilité dans les délais impartis de la réalisation de son projet,
 - Les moyens nécessaires à sa réalisation (formation, mobilité etc..).

L'objet de la Commission est d'analyser et de valider la viabilité du projet professionnel, il ne saurait porter sur des éléments de vie personnelle du candidat ou de son conjoint.

3.3.4. Préparation du projet

Lorsque le salarié rencontrera le consultant du PIC 1 pendant son temps de travail, celui-ci lui sera rémunéré.

OK

cc Fer

cc A SM TL

G-H

En vue de la préparation de son projet (*par exemple, démarches administratives, derniers entretiens de recrutement...*), il pourra également prendre tout ou partie de ses congés payés disponibles, RTT, jours à compenser...

Afin de faciliter le bon fonctionnement de son service, le salarié devra informer suffisamment à l'avance son supérieur hiérarchique de son absence à son poste de travail. Son absence devra avoir été préalablement validée par la Direction.

3.3.5. L'avis du PIC 1 sur le projet du salarié

Le salarié candidat au départ devra présenter son projet au PIC 1 afin de recueillir son avis.

Une **fiche-projet** sera élaborée entre le salarié et le conseiller du PIC 1.

Cette fiche sera signée des deux parties et adressée par le représentant du PIC 1 au DRH de la société dans le cadre de la préparation des commissions.

Elle formalisera :

- le projet du salarié,
- le plan d'action éventuellement jugé nécessaire à sa concrétisation,
- l'estimation du calendrier à mettre en œuvre pour sa réalisation,
- l'avis du PIC.

3.3.6. La validation du projet par la commission

Après que le PIC 1 aura rendu son avis sur le projet, ce dernier sera soumis à la commission.

Elle rendra un avis motivé.

La validation de la demande de départ du salarié ne constituera en aucun cas une validation de la viabilité économique et financière du projet du salarié.

Une fois son projet validé, le salarié s'engagera à participer activement à l'ensemble des démarches nécessaires à la réalisation de son projet.

En conséquence, la Société et/ou la commission de validation ne pourront être tenues pour responsables de l'avenir et de la viabilité du projet du salarié.

Le PIC 2 (*voir infra – également appelé Cellule de Reclassement*) aura notamment pour mission d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet.

A H

 TL
 SM
 CC

3.3.7. Information par la Direction de la validation ou non du projet du salarié

Dans un délai de 7 jours à compter de la réunion statuant sur le projet, la Direction informera par courrier RAR ou remis contre décharge, le salarié candidat de la validation ou non de son projet.

Pour les volontaires de niveau 2, le délai de réponse sera étendu jusqu'à la confirmation que leur poste est effectivement repris par un salarié directement impacté (de niveau 1).

a. **Le projet a été validé : principe d'une offre de reclassement interne pour les salariés volontaires**

Si le projet est validé, le salarié candidat volontaire recevra dans ce même courrier une offre de reclassement interne, écrite et précise.

Ainsi, il sera proposé un poste de reclassement interne au sein du Groupe FNAC.

Le courrier de proposition de reclassement précisera les principales caractéristiques du poste proposé et sera accompagné d'un formulaire de réponse à retourner à la Direction (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

Il précisera :

- l'identification de la société
- le lieu géographique du poste
- le libellé du poste
- la classification
- la durée du travail
- la rémunération.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires à compter de la réception de l'offre de reclassement (date de première présentation de la lettre recommandée AR ou date de remise en main propre)

Ainsi :

- o si le salarié accepte la proposition de reclassement interne, la Direction lui adressera un avenant à son contrat de travail ou une novation de son contrat à régulariser,
- o si le salarié refuse (ou en l'absence de réponse) la proposition de reclassement, la Direction validera définitivement son départ et définira la date de départ du salarié.

b. **Le projet n'est pas validé**

Si le projet n'est pas validé, le salarié recevra un courrier précisant la motivation du refus par la commission de validation.



cc

FG

cc A B M TL

G H

Dans l'hypothèse où le refus intervient avant le terme du volontariat, le salarié pourra à nouveau bénéficier du dispositif propre à la période de volontariat.

Dans le cas contraire, la situation du salarié sera traitée de manière identique aux salariés ne s'étant pas exprimés au cours de la période de volontariat.

3.3.8. Modalités de rupture du contrat de travail

La fin du contrat de travail du salarié volontaire au départ, concrétisant la commune intention des parties de rompre le contrat de travail, prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique.

La convention de rupture paraphée et signée par les deux parties, précisera la date de rupture définitive du contrat de travail.

Il est précisé que cette date sera définie par la direction et qu'elle interviendra au plus tôt après la validation du projet par la commission (ou, pour les salariés concernés, après l'autorisation administrative de rupture) et au plus tard dans la limite d'un mois. Cette date pourra toutefois être reportée à la demande de la direction et sous réserve de l'acceptation par le salarié.

Par ailleurs, pour aider le salarié à concrétiser rapidement son projet, la Direction proposera au salarié d'adhérer au congé de reclassement dont les modalités sont exposées dans le présent plan.

Cette proposition sera formulée dans la convention de rupture d'un commun accord.

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'un départ volontaire bénéficieront également de la priorité de réembauchage pendant une période de 12 mois après la rupture du contrat et des mesures d'accompagnement au reclassement externe les concernant prévues par le présent plan.

GH
AL
RL
DM
CC

4. Les critères d'ordre

OK
ce Pr ~~CC~~ ISM TL

GH

4.1. Les critères d'ordre de licenciement

4.1.1. Objet

Les critères d'ordre de licenciement sont utilisés pour déterminer les salariés dont le poste est supprimé lorsque la période de volontariat n'a pas permis de résorber les sureffectifs identifiés par la Direction.

4.1.2. Nature et cotation des critères d'ordre de licenciement

a. Nature des critères d'ordre de licenciement

La volonté des négociateurs est de préserver l'emploi des salariés les plus fragilisés dont la réinsertion professionnelle externe est plus difficile.

Les critères d'ordre de licenciement répondent à cet objectif.

Les critères d'ordre de licenciement seront donc définis selon les priorités suivantes :

- Charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes en situation de handicap et les salariés les plus âgés,
- L'ancienneté dans le Groupe.
- Les qualités professionnelles

b. Cotation des critères d'ordre de licenciement

- Une situation de handicap ou d'invalidité reconnue : 5 points
- Les charges de famille (selon source fiscale – dernier avis d'imposition) pour un maximum de 8 points,
 - o Marié, PACS, vie maritale : 0 point
 - o Célibataire, veuf, divorcé sans enfant : 1 point
 - o 1 enfant/personne à charge : 2 points
 - o 2 enfants/personnes à charge : 3 points
 - o 3 enfants/personnes et + : 5 points
 - o parent isolé quel que soit le nombre d'enfant : 5 points
 - o Majoration pour les salariés ayant à leur charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adultes bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés) 3 points

GH TL PG
 SK ce
 SM
 ce

- L'ancienneté pour un maximum de 5 points.

- | | |
|------------------------------------|----------|
| ○ Strictement inférieure à 5 ans : | 0 point |
| ○ de 5 à moins de 10 ans : | 1 point |
| ○ de 10 à moins de 15 ans : | 2 points |
| ○ de 15 à moins de 20 ans : | 3 points |
| ○ de 20 à moins de 25 ans : | 4 points |
| ○ 25 ans et plus : | 5 points |

- L'âge pour un maximum de 5 points.

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| ○ Strictement inférieure à 30 ans : | 0 point |
| ○ de 30 à moins de 40 ans : | 1 point |
| ○ de 40 à moins de 45 ans : | 2 points |
| ○ de 45 à moins de 50 ans : | 3 points |
| ○ 50 ans et plus : | 5 points |

- Les qualités professionnelles pour un maximum de 2 points.

Les qualités professionnelles seront appréciées en fonction des entretiens annuels d'appréciation 2010 (effectué en 2011), 2011 (effectué en 2012) et 2012 (effectué en 2013).

Pour chacun on attribuera un nombre de point en fonction de l'appréciation de l'item « évaluation de la performance » :

- | | |
|---|----------|
| ○ En dessous du niveau attendu | 0 point |
| ○ Non observable, non évalué, salarié pas présent | 1 point |
| ○ En ligne avec le niveau attendu | 1 point |
| ○ Au dessus/ Exceptionnel | 2 points |

La moyenne de ces points déterminera le nombre de points obtenus pour le critère « qualités professionnelles ».

En cas d'égalité de points, c'est le critère d'âge qui sera déterminant : le salarié le plus âgé étant prioritaire.

4.1.3. Périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement

Les critères d'ordre de licenciement seront appréciés au niveau de l'établissement.

4.1.4. Date de référence pour les calculs

Pour tous les critères d'ordre de licenciement, à l'exception de la charge de famille et des qualités professionnelles, les points seront calculés en fonction de la situation des salariés concernés à la date de réception de la décision de validation de la DIRECCTE.

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] CC [Signature] [Signature] [Signature] TL

G-H

4.2. Les critères d'ordre de départage

4.2.1. Objet

Les critères d'ordre de départage servent durant la phase de volontariat, à la fois :

- dans la détermination du candidat prioritaire pour accéder à une mesure de volontariat dans la limite des sureffectifs identifiés par la Direction comme étant à résorber.
- dans la détermination du volontaire prioritaire pour être affecté à un poste en mobilité interne entre 2 candidats sur le même poste.

4.2.2. Nature et cotation

- a. **Dans le cadre de la détermination des salariés prioritaires pour accéder à une mesure de volontariat**

Les critères d'ordre de départage seront de même nature et cotation que les critères d'ordre de licenciement. (Cf. 4.1.2.a et 4.1.2.b).

- b. **Dans le cadre du départage des salariés candidats simultanés à un poste au sein de la société**

Les critères d'ordre de départage seront de même nature et cotation que les critères d'ordre de licenciement. (Cf. 4.1.2.a et 4.1.2.b).

- c. **Dans le cadre du départage des salariés candidats simultanés à un poste au sein d'une autre société du groupe**

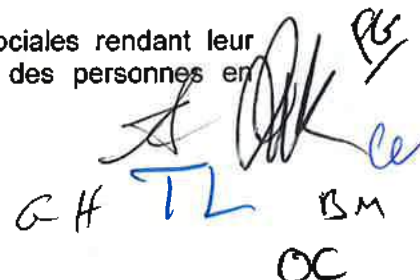
Ces critères ayant vocation à départager des candidats sur un même poste venant de sociétés juridiques du groupe autres que celle sur laquelle ils postulent, ils sont nécessairement communs à toutes les sociétés du groupe.

La volonté du groupe Fnac est de préserver l'emploi des salariés les plus fragilisés dont la réinsertion professionnelle externe est plus difficile.

Les critères d'ordre ci-dessous répondent à cet objectif, à savoir privilégier lesdits salariés, dans l'hypothèse de pluralité de candidats au regard des offres de reclassement.

Les critères d'ordre seront donc définis selon les priorités suivantes :

- Charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes en situation de handicap et les salariés les plus âgés,



 AH TL BM OC

- L'ancienneté dans le Groupe.
- Les qualités professionnelles

La cotation des critères ci-dessus est la suivante :

- Une situation de handicap ou d'invalidité reconnue : 5 points
- Les charges de famille (selon source fiscale – dernier avis d'imposition) pour un maximum de 6 points,
 - o Célibataire, marié, vie maritale, veuf, divorcé sans enfant : 0 point
 - o 1 enfant/personne à charge : 1 point
 - o 2 enfants/personnes à charge : 3 points
 - o 3 enfants/personnes et + à charge ou parent isolé : 5 points
 - o Majoration pour les salariés ayant à leur charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adultes bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés) 1 point
- L'ancienneté pour un maximum de 3 points.
 - o Strictement inférieure à 5 ans : 0 point
 - o de 5 à moins de 10 ans : 1 point
 - o 10 à moins de 15 ans : 2 points
 - o 15 ans et plus : 3 points
- L'âge pour un maximum de 5 points.
 - o Strictement inférieur à 30 ans : 0 points
 - o de 30 à moins de 45 ans : 1 point
 - o de 45 à moins de 50 ans : 3 points
 - o 50 ans et plus : 5 points
- Les qualités professionnelles pour un maximum de 3 points.

Les qualités professionnelles seront appréciées en fonction de l'entretien annuel d'appréciation :

 - En dessous du niveau attendu 0 point
 - En ligne avec le niveau attendu 2 points
 - Au dessus/ Exceptionnel 3 points

En cas d'égalité de points, c'est le critère d'âge qui sera déterminant, le salarié le plus âgé étant prioritaire.

AK

ce

For

cc

ism

TL

GH

4.2.3. Périmètre d'application des critères d'ordre de départage

Dans le cadre de la détermination des salariés prioritaires pour accéder à une mesure de volontariat dans la limite des sureffectifs identifiés par la Direction comme étant à résorber, le périmètre d'application et d'évaluation de l'atteinte de la cible d'effectif sera l'établissement.

Dans le cadre de la détermination du salarié prioritaire pour obtenir un poste entre 2 candidats à une mobilité volontaire sur le même poste, les critères seront évalués entre les candidats.

4.2.4. Date de référence pour les calculs

Pour tous les critères d'ordre de départage, à l'exception de la charge de famille et des qualités professionnelles, les points seront calculés en fonction de la situation des salariés concernés à la date de réception de la décision de validation de la DIRECCTE.

G H
A 72
OC
SM
OC

5. Le Reclassement Interne

OK
cc FR cc A SM TL GH

5.1. Les mesures destinées à limiter les licenciements

Compte tenu de la durée de travail effectif au sein de la société, aucune mesure de réduction ou d'aménagement du temps de travail n'est susceptible de permettre à la société d'envisager d'autres mesures que celles précisées dans le présent accord.

5.2. Le reclassement interne au sein du Groupe FNAC

5.2.1. Les engagements

En tant qu'acteurs socialement responsables, la Société et le Groupe FNAC se donnent pour priorité de faciliter le reclassement des salariés concernés par le présent accord au sein de l'entité concernée et au sein des autres entités du Groupe FNAC.

5.2.2. La Procédure de reclassement interne au sein du Groupe FNAC

Parallèlement aux recherches effectuées au sein de la société, des solutions de reclassement seront recherchées dans le Groupe FNAC.

Il est ainsi mis en œuvre un processus favorisant le reclassement interne au sein du Groupe FNAC en France et à l'international.

Le processus s'articule en 2 étapes :

- Une phase d'identification des postes disponibles pouvant être ouverts au reclassement interne.
- La mise en œuvre de modalités pratiques pour proposer un emploi de reclassement aux personnels concernés.

Il est rappelé que conformément à l'article L.1233-4 et suivant du Code du travail, les potentialités de reclassement porteront notamment sur des emplois de la même catégorie que ceux occupés par les salariés concernés par un éventuel licenciement, ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente.

L'adaptation des salariés sera au besoin assurée par une formation complémentaire, dans les conditions mentionnées au présent plan.

De même, et sous réserve de l'accord exprès des salariés visés, les propositions de reclassement pourront également concerner des emplois de qualification inférieure.

GIF
PB
CC
BM
ce

L'information sur les postes de reclassement interne disponibles au sein des entités du groupe FNAC sera mise à disposition par le biais du PIC et de l'intra FNAC.

La liste des postes disponibles Groupe FNAC est annexée au présent accord. Elle sera mise à jour au terme de la procédure puis tout au long de la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Cette annexe précise le lieu et la société, l'intitulé du poste, l'unité de rattachement, le lieu de travail, le statut et la durée contractuelle (temps complet ou temps partiel).

Spécificité lié au reclassement à l'International

L'entreprise interrogera chacun des salariés concernés par la procédure de licenciement économique pour savoir s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger et avec quelles réserves.

L'entreprise présentera la liste des pays dans lesquels le Groupe est implanté. Le salarié indiquera les pays susceptibles de l'intéresser et la rémunération minimale qu'il est prêt à accepter.

Le salarié peut formuler d'autres restrictions, type nature d'emploi, durée du travail, avantages contractuels, horaires, congés payés, ...

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrables à compter de la réception du questionnaire pour manifester son accord assorti, le cas échéant, des conditions restrictives exposées ci-dessus.

Passé ce délai, le silence du salarié vaut refus de recevoir les offres à l'étranger.

5.2.3. Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein de la Société et du Groupe FNAC

Les mesures d'incitation au reclassement interne sont regroupées dans le guide de mobilité FNAC annexé et dans les mesures du présent plan.

5.3. Les modalités de l'offre de reclassement

Les postes de reclassement proposés tiendront compte de la réponse du salarié relative au questionnaire sur la recherche de reclassement à l'étranger, conformément à l'article L.1233-4-1 du Code du travail.

L'offre de reclassement interne, écrite et précise, sera proposée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le courrier de proposition de reclassement précisera les principales caractéristiques du poste proposé et sera accompagné d'un formulaire de réponse à remettre à la Direction.

ce

FG

SM

TZ

GH

Il précisera :

- l'identification de la société
- le lieu géographique du poste
- le libellé du poste
- la classification
- la durée du travail
- la rémunération.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires à compter de la réception de l'offre de reclassement (date de première présentation de la lettre recommandée AR ou date de remise en main propre).

Ainsi :

- o si le salarié accepte la proposition de reclassement et si cette dernière est au sein de sa société d'origine, la Direction lui adressera un avenant à son contrat de travail à régulariser.
- o Si le salarié accepte la proposition de reclassement au sein d'une autre société du Groupe, il sera procédé par voie de convention tripartite. Dans le cadre de cette convention, il sera procédé à la rupture d'un commun accord avec sa société d'origine et à la définition des modalités de reprises du contrat de travail conformément aux dispositions ci-après. La convention sera donc accompagnée du nouveau contrat de travail.
- o si le salarié refuse le reclassement interne et si le salarié a plus de 50 ans ou est travailleur handicapé, une seconde offre de reclassement interne sera proposée avec de nouveau, un délai de 21 jours.

Dans l'hypothèse où, au terme du délai de réflexion de 21 jours, le salarié de plus de 50 ans refuse également cette seconde offre, la Direction enclenchera alors la procédure de licenciement pour motif économique.

Il est précisé que l'absence de réponse aux termes des différents délais équivaut à un refus.

aH
 PK
 FB
 ce
 TL
 Bm
 cc

6. Les mesures sociales d'accompagnement

OK

ce

Per

ce ~~A~~

DM

TL

GH

6.1. Les mesures d'accompagnement au reclassement interne et à la mobilité interne

La Société s'engage à favoriser la réussite des mobilités internes Groupe FNAC et des reclassements internes au moyen des mesures communes suivantes :

6.1.1. Ancienneté

Les salariés bénéficieront

- du maintien de leur ancienneté acquise au sein d'une ou plusieurs sociétés du Groupe FNAC,
- du maintien des droits à congés payés et des droits à DIF.

6.1.2. Écarts de salaire

L'écart de salaire éventuel entre le poste occupé par le salarié et le poste proposé au titre de la mobilité interne groupe FNAC ou du reclassement interne sera compensé pendant une période maximale de douze mois.

Cette compensation prendra la forme d'une indemnité différentielle dans la limite de 300 euros bruts par mois.

Dans ce cadre, le différentiel sera apprécié en analysant la rémunération mensuelle du poste occupé et la rémunération mensuelle du poste de reclassement ou de mobilité. Le différentiel s'appréciera sur deux périodes strictement comparables (durée du travail et période d'activité) et selon une assiette identique composée comme suit :

- Salaire de base
- Prime d'ancienneté
- 1/12ème de la prime de 13ème mois.
- 1/12ème de la prime de vacances.
- 1/12ème des montants versés au titre du REC sur les 12 mois précédant l'affectation.

6.1.3. Formations d'adaptation

Afin de renforcer les possibilités de réussite des mobilités internes groupe FNAC et des reclassements internes, et de consolider les efforts de formation réalisés par la Société, une démarche active de formation d'adaptation (un mois maximum) au nouvel emploi est mise en place.

Ces formations seront validées puis prises en charge intégralement par la Société.

Handwritten signatures and initials: A, PK, FG, GH, TL, CC, SM.

6.1.4. Les aides à la mobilité géographique

Les salariés qui, dans le cadre du présent accord, sont concernés par une mobilité interne groupe FNAC ou par un reclassement interne, bénéficieront de la charte mobilité FNAC (conformément aux conditions d'éligibilité de cette dernière – cf annexe).

Dès lors qu'ils bénéficieront de ladite charte, les salariés percevront une indemnité de mobilité spécifique supplémentaire de 2 mois de salaire brut de base + prime d'ancienneté.

6.1.5. La recherche d'emploi pour les conjoints

Si le conjoint du salarié concerné est contraint de quitter son emploi du fait de la mobilité géographique, il pourra bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi par l'intermédiaire du PIC et pour une durée de 4 mois.

6.1.6. Entretien individuel et de conseil

Chaque salarié pourra solliciter, s'il le souhaite, le PIC pour :

- Aborder ses souhaits concernant sa réorientation,
- Faire le point sur la proposition de poste qui lui a été envoyée,
- *Connaitre les perspectives d'emploi de la filière à laquelle appartient le poste envisagé telles que communiquées au CCE dans le cadre de la présentation de la Stratégie et de ses effets prévisibles sur l'emploi.*
- Être accompagné dans sa réflexion.

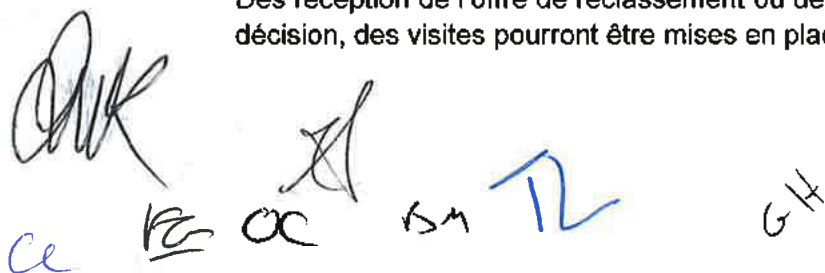
6.1.7. Information concernant les sites d'accueil et leur environnement

L'entreprise mettra en relation les salariés qui le souhaitent avec la Direction du lieu où se situe le poste à pourvoir.

Le salarié pourra être reçu par le PIC 1 pour aborder les éventuelles difficultés liées à la mobilité et prendre une décision en toute connaissance de cause.

6.1.8. Visite du poste et de l'environnement

Dès réception de l'offre de reclassement ou de mobilité interne et pour faciliter la prise de décision, des visites pourront être mises en place.



 A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) is located at the bottom of the page. From left to right, there is a large black signature, a blue signature, a red signature, a blue signature, and a black signature. Below these are several sets of initials: 'ce', 're', 'cc', 'sm', 'TL', and 'GH'.

Au cours de ce déplacement, et au-delà de la visite du site d'accueil et du poste, l'information sur la vie de la ville (établissement d'enseignement, de soins, crèches, associations, etc..) sera communiquée aux salariés concernés.

La visite sera entièrement prise en charge par la Société pour le salarié et son conjoint dans le respect de la politique des frais de déplacement du groupe.

L'organisation de cette visite donnera lieu au maximum, en fonction de la destination, à 2 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés.

6.1.9. Avenant ou Novation du contrat

Afin d'entériner le reclassement interne ou la mobilité interne et de permettre une parfaite visibilité de la situation contractuelle du salarié, notamment dans l'hypothèse où il changerait de société, il lui sera soumis pour signature un nouveau contrat de travail (ou un avenant au sein de la même société).

Ce contrat ou cet avenant reprendront les caractéristiques du nouveau poste et les autres éléments de la situation professionnelle du salarié (ancienneté...).

6.1.10. Période probatoire en cas de reclassement interne

Le salarié acceptant une offre de reclassement interne sur un poste d'une autre catégorie professionnelle que la sienne, bénéficiera d'une période probatoire d'une durée d'un mois à compter de sa prise de poste.

Durant cette période, le salarié pourra 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, 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. Le salarié pourrait cependant bénéficier d'une nouvelle formation d'adaptation s'il était amené à accepter une nouvelle offre de reclassement interne.

CH
 TL
 CC
 SM
 CC

6.2. Mesures destinées à limiter les effets de la rupture d'un commun accord et du licenciement économique et à favoriser le reclassement externe

6.2.1. Le congé de reclassement

a. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés dont le contrat de travail est rompu pour motif économique se verront proposer le bénéfice d'un congé de reclassement.

Le congé de reclassement est une mesure légale d'accompagnement ayant pour objet de permettre aux salariés dont le contrat est rompu pour motif économique d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles afin de mettre en place des actions qui leur permettront de déterminer et mettre en œuvre un projet.

Pendant ce congé de reclassement, le salarié est dispensé d'activité. Il peut donc se consacrer entièrement à la recherche d'un nouvel emploi.

Si tous les salariés précités sont éligibles à ce congé, un accord individuel est toutefois nécessaire.

b. La procédure de mise en œuvre du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera proposé dans la lettre de notification de la rupture.

Cette dernière rappellera par ailleurs :

- que si le salarié n'est pas intéressé par le congé de reclassement, il a la possibilité de bénéficier du régime chômage de droit commun ;
- qu'il dispose d'un délai de 8 jours à compter de la notification de la rupture de son contrat de travail pour motif économique ou de la date de rupture prévue dans la convention de rupture d'un commun accord pour faire part de son choix et que son silence sera considéré comme un refus.

A ce courrier sera joint un formulaire de réponse que le salarié devra utiliser pour manifester son choix. Ce formulaire devra être retourné auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société dans les 8 jours de la notification.

c. Durée du congé de reclassement et suspension du congé de reclassement

- La durée du congé de reclassement (préavis compris) sera de 12 mois, qu'elle résulte d'un commun accord ou d'un licenciement

ce

6/14

- photocopieur,
 - fax,
 - accès à Internet et à une messagerie électronique.
- Documentation complète et bibliothèque : presse spécialisée, locale et nationale rassemblant des informations sur :
- les offres d'emplois régionales ou nationales,
 - les publications spécialisées et brochures d'information publiées notamment par Pôle Emploi, l'APEC
 - des documents d'informations sur les entreprises et secteurs d'accueil possibles.

e. **Le statut des salariés pendant la durée du congé de reclassement**

▪ **Rémunération**

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est due à ce titre.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés percevront de l'entreprise une allocation dont le montant est fixé à 80 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC ni à 85% de la garantie de rémunération prévue par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée de la durée du travail.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Les salariés concernés recevront, chaque mois, un bulletin de salaire précisant le montant et les modalités de calcul de cette allocation.

Le salarié percevra son solde de tout compte :

- Soit, au terme de son congé de reclassement ;
- Soit, en cas de rupture anticipée du congé de reclassement précédant la fin du préavis, au terme de son préavis.

▪ **Protection sociale**

Pendant la durée du congé excédant le préavis, les salariés conservent la qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces du régime de protection sociale complémentaire (Mutuelle et Prévoyance Fnac).



ce


ce



SM 

CH

▪ **Acquisition des congés-payés et jours de RTT**

La période de congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des jours de RTT, les salariés n'acquièrent donc pas ces droits pendant cette période.

Les congés payés et autres soldes de repos acquis à l'issue du préavis et non pris donneront lieu à paiement d'une indemnité compensatrice, dans le cadre du solde de tout compte.

▪ **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est versée dans le cadre du solde de tout compte.

Pour son calcul, il n'est pas tenu compte pour l'ancienneté de la durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

f. **Les obligations de l'entreprise et des salariés**

○ **Obligations de l'entreprise**

L'Entreprise financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement.

Ce financement concerne :

- La mise en place et les frais de fonctionnement du PIC ;
- Les honoraires des prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétence ;
- Les actions de formation définies ci-après (coût des organismes de formation) ;
- La rémunération et l'allocation versées pendant la durée du congé.

○ **Obligations du salarié**

Le contrat de travail du salarié sera maintenu pendant toute la durée du congé, mais le salarié sera dispensé de toute activité.

Pendant le congé, le salarié devra se consacrer pleinement à la définition et à la recherche d'un repositionnement professionnel grâce, notamment, à l'appui des conseillers.

Le salarié devra s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations délivrées par le PIC telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

GH
A
TL
CC
SM
CC

Il devra se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Il doit s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement (sauf interruption du congé prévue au présent accord).

Sauf motif légitime, le salarié qui ne suivra pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présentera pas aux convocations du PIC, sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

Il en sera de même pour le salarié qui n'effectuera aucune démarche pour concrétiser son projet.

Dans ce cas, le salarié concerné recevra une mise en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations.

Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai d'un mois, il lui sera notifié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. La Lettre précisera que le salarié a la possibilité de saisir la commission de suivi s'il entend contester la décision de mettre fin à son congé de reclassement.

Si le préavis n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Enfin, si le salarié retrouve un emploi pendant le congé de reclassement, il en informera la Direction dans les meilleurs délais. Cette information sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et précisera la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

6.2.2. Faciliter la création et la reprise d'entreprise et de commerce

Les salariés ayant adhéré au congé de reclassement pourront bénéficier des mesures d'accompagnement à la création et la reprise d'entreprise ou de commerce décrites ci-dessous.

a. L'accompagnement à la création ou reprise d'activité par le PIC2

Les salariés souhaitant développer un projet de création ou reprise d'activité bénéficieront de l'aide de consultants spécialisés dans le cadre du PIC 2 dont la mission consistera à :

- Les accompagner dans les démarches administratives, juridiques et commerciales,
- Les conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à leurs besoins,
- Organiser des actions de formation adaptées à leur future activité.



CC

CC



B M TL

GH

Des contacts seront pris avec les organismes et les services extérieurs qui pourraient conseiller ou aider les salariés à monter leur projet (chambre de commerce, chambre des métiers, agence nationale pour la création d'entreprise, pôle emploi).

L'ensemble de cet accompagnement sera constitué des étapes suivantes :

- Orientation et préparation,
- Études techniques,
- Évaluation du projet,
- Concrétisation du projet,
- Lancement du projet,
- Fin de la mission d'accompagnement,

b. **L'aide au financement du projet**

Une aide financière est prévue dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise ou de commerce.




Elle devra être directement consacrée au financement de l'activité et sera d'un montant maximum de 9.000 euros. Elle sera versée en deux fois :

- o 50 %(soit 4.500 euros) sera versée :
 - Après fourniture de l'extrait K-Bis de la société nouvellement créée ou du document attestant de l'inscription au Registre du commerce ou au Répertoire des métiers, ou du numéro Siret
 - Et sous réserve, en cas de création ou de reprise d'une entreprise, que la participation du salarié dans le capital soit au moins de 25 %.
- o Le solde (de 4.500 euros) sera versé sur présentation, *avant la fin du congé de reclassement*, de justificatifs de l'activité.

Si plusieurs salariés Fnac éligibles à cette mesure ont une participation supérieure à 25% dans le capital de la même société, la somme de 9000€ sera répartie entre eux au prorata de leur participation dans la société. (ex : 2 salariés ayant 25% chacun des parts de la société et les 50 autres % étant détenus par des tiers : 4500€ pour chaque salarié Fnac).

Le versement des sommes ci-dessus est subordonné à la production des justificatifs précédemment mentionnés avant le terme du congé de reclassement.

Les aides publiques et notamment celles prévues à l'article L.5141-1 et suivants du Code du travail sont susceptibles de s'ajouter à ces indemnités, sous réserve que le salarié entreprenne les démarches requises auprès des services publics compétents dans les délais imposés.

GH   
 TL a
 or RM

c. **La formation dans le cadre des projets de création ou reprise d'entreprise**

Pour les salariés qui ont un projet de création ou reprise d'entreprise ou de commerce, la Société prendra en charge, pour les salariés qui le souhaitent, une formation à la gestion. Cette formation devra être assurée par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) ou la Chambre des métiers. Il est précisé que les formations à la gestion sont celles prévues par les CCI dans la limite de 5 jours.

Par ailleurs, pour les salariés qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise ou de commerce exigeant une formation donnant accès à une qualification obligatoire pour l'exercice d'une activité réglementée, la société prendra en charge cette dernière dans la limite de 2500 €. L'ensemble des formations ci-dessus défini devra nécessairement être dispensé par un organisme agréé et reconnu par les autorités administratives.

6.2.3. Accompagner les projets de formation

Afin de faciliter le reclassement externe des salariés concernés par une rupture d'un commun accord ou un licenciement économique, la Société prendra en charge les actions de formation adaptées au projet professionnel du salarié ou destinées à améliorer son employabilité.

Le salarié pourra, au cours de son reclassement, bénéficier de formations, sous réserve que la pertinence de sa demande au regard de son projet professionnel soit validée par le PIC.

Il pourra s'agir de formations courtes, d'adaptation ou de reconversion qualifiante.

L'effort visant à initier, financer et participer à des formations pour les salariés licenciés sera bien évidemment modulé en fonction du nombre de salariés concernés.

Les actions de formation, sous réserve qu'elles soient validées par la commission de validation en période de volontariat et par la direction sur proposition du PIC en période de reclassement externe, seront prises en charge dans la limite :

- o D'un montant global de 400 000 euros
- o Ne pouvant dépasser 10 000 euros par salarié.

De façon très exceptionnelle, un montant individuel supérieur pourra être validé par la commission en phase de volontariat sans toutefois dépasser le plafond individuel absolu de 15 000 euros.

Le salarié qui n'aura pas choisi le congé de reclassement pourra, après examen de sa demande par le PIC, bénéficier également des budgets de formation sous réserve d'en faire la demande au cours de son préavis.

Les formations concerneront donc globalement les actions visant à l'adaptation au poste de travail ou aux fonctions nouvelles, les actions de développement de compétences, les actions de reconversion professionnelle.

Les frais de formation seront directement payés par la Direction à l'organisme de formation sur présentation d'une facture.

Ces formations devront débuter dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail.


ce


ce

is m TL

G-H

6.2.4. Les aides à la mobilité géographique dans le cadre d'un départ externe

Les salariés qui, dans le cadre du présent accord, sont concernés par un départ externe entraînant une mobilité géographique bénéficieront du dispositif d'accompagnement du Mobili Pass (conformément aux conditions d'éligibilité de ce dernier – cf annexe).

6.2.5. Le Point Information Conseil (PIC)

Au cours de la procédure, il sera mis en place une structure d'accompagnement des salariés, animée par un cabinet spécialisé, selon les deux périodes suivantes :

- Le PIC 1 pour informer les salariés sur les mesures du présent accord, passer en revue les postes ouverts au sein de la Société et au sein du Groupe FNAC, valider un projet professionnel de mobilité, réceptionner les actes de candidature en vue de postuler à un poste en interne ;
- Le PIC 2 (ou cellule de reclassement) pour accompagner dans un second temps les reclassements externes des salariés qui n'auront pas accepté les offres de reclassement interne. Le PIC 2 accompagnera également les volontaires ayant quitté la société au cours de la phase de volontariat pour un projet concret ayant par ailleurs choisi d'adhérer au congé de reclassement.

a. Le Point Information Conseil dans sa phase d'accompagnement et les reclassements internes groupe FNAC (PIC 1)

Dès le terme de l'information – consultation du Comité Central d'Entreprise, le PIC 1 sera mis en place.

▪ Objectifs

Le PIC 1 aura pour objectif de donner une information complète au salarié sur les mesures contenues dans le présent document, afin de les aider et les accompagner dans leur prise de décision.


De même, le PIC 1 aura pour objectif d'aider les salariés dans l'élaboration de leur projet et dans leur prise de décision, au regard des différentes propositions de reclassement intragroupe.

▪ Mise en place

Le PIC 1 sera dédié à l'accueil et à l'accompagnement de tous les salariés qui le souhaitent, sur la base du volontariat et ce en toute confidentialité.

Les conseillers auront un rôle d'écoute, d'information et de conseil.

L'accompagnement des salariés sera totalement individualisé.

GH

 TL
 CC
 BM
 CC

Il sera animé par des équipes de consultants d'un cabinet spécialisé et expérimenté qui interviendront au sein de l'établissement ou dans des locaux extérieurs.

▪ **Fonctionnement**

- ✓ Entretiens individuels

L'accueil des salariés se fera sous la forme de permanences régulières adaptées aux effectifs concernés.

Les jours et horaires d'ouverture seront communiqués aux salariés.

Le PIC 1 sera accessible :

- pendant le temps de travail, en journée, après prise de rendez-vous en concertation avec l'encadrement ;
- en dehors du temps de travail, dans le respect des heures d'ouverture.

Les rendez-vous avec les consultants seront à prendre auprès du secrétariat du PIC 1.

- ✓ Réunions collectives d'information

Le cabinet prestataire organisera une réunion collective d'information sur le fonctionnement du volontariat et sur les principales mesures sociales prévues à ce titre, ainsi que le calendrier de mise en œuvre envisagé.

La direction informera les salariés de la date d'intervention, qui se tiendra au sein des locaux de l'Entreprise.

▪ **Rôle et mission du PIC 1**

Les consultants assureront, pendant les permanences, l'accueil des personnes souhaitant obtenir un soutien en termes de conseils et d'informations quant à leur repositionnement professionnel ou entrer rapidement dans une démarche active de recherche de nouvelles solutions professionnelles.

Dans le cadre des reclassements internes groupe FNAC, les salariés bénéficieront de l'accompagnement suivant :

- Information sur les offres internes à disposition des salariés ;
- Information sur les mesures d'accompagnement proposées par l'entreprise, dans le cadre des reclassements internes ;
- Prise en compte des situations particulières des salariés et recherche d'informations susceptibles de répondre à leurs préoccupations ;
- Recueil de leurs souhaits quant à une éventuelle mobilité géographique et/ou professionnelle, afin de permettre la recherche active de solutions de reclassement interne en adéquation avec ces souhaits ;


ce


cc



sm TL

GH

- Information des salariés et de leur famille sur les démarches à entreprendre dans le cadre d'une mobilité géographique nationale ou internationale pour les salariés intéressés par cette dernière.
- Accompagnement du salarié dans l'élaboration de son projet professionnel, rédaction de la fiche projet dans laquelle il formule un avis sur le caractère réaliste et réalisable du dit projet.

▪ L'évolution des missions du PIC 1

La mission du PIC 1 prendra fin à l'expiration du délai de réflexion accordé aux salariés dans le cadre des propositions de reclassement interne formulées aux salariés.

Le PIC 1 laissera alors la place au PIC 2 qui accompagnera les salariés ayant été licenciés pour motif économique ainsi que ceux ayant bénéficié d'une rupture d'un commun accord pour motif économique et ayant adhéré au congé de reclassement.

b. Le Point Information Conseil dans sa phase d'accompagnement pendant la période de reclassement externe (PIC2)

Afin de favoriser leur reclassement externe, les salariés concernés auront la possibilité de s'adresser au PIC 2 qui les accompagnera pendant toute la phase de mise en œuvre du présent plan.

Dans ce cadre, le PIC 2, animé par un cabinet spécialisé, sera composé de consultants spécialisés dans le reclassement externe des salariés et travaillera en étroite collaboration avec les services compétents du Pôle Emploi.

▪ Les objectifs

Les missions de cette structure seront d'accompagner les salariés ayant adhéré au congé de reclassement dont le licenciement n'aura pu être évité et ceux ayant adhéré au congé de reclassement en phase de volontariat.

▪ Le rôle

Dans ce cadre ses activités se décomposeront comme suit :

- ✓ accueil des salariés et informations sur les dispositifs et les prestations d'accompagnement
- ✓ évaluation et orientation des salariés, à travers un bilan professionnel voire, si nécessaire, un bilan de compétences
- ✓ définition du projet professionnel et plan d'action nécessaire à sa (leur) réalisation
- ✓ prospection soutenue et ciblée pour permettre de positionner les salariés sur les offres pouvant leur correspondre
- ✓ formation aux techniques d'entretien

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- CH
- TL
- CC
- BM
- PK
- le

- ✓ animations d'ateliers thématiques
- ✓ évaluation des éventuels besoins de formation et recherche des programmes correspondant
- ✓ aide spécifique, par des conseillers spécialisés, pour les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise
- ✓ suivi de l'intégration du salarié dans ses nouvelles fonctions ou dans sa nouvelle activité
- ✓ l'élaboration d'un reporting régulier pour la commission de suivi, afin de lui permettre de suivre l'évolution des reclassements et des solutions professionnelles

De manière plus spécifique, le PIC 2 proposera :

- ✓ un entretien d'évaluation et d'orientation individualisé pour préparer l'accompagnement à la concrétisation du projet,
- ✓ d'éventuelles actions de formation, après accord de la Direction des Ressources Humaines, en fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec les personnes accompagnées.

Dans le cadre de l'accompagnement spécifique aux créateurs/repreneurs d'entreprises, le cabinet devra :

- ✓ soutenir les créateurs ou repreneurs, les aider à clarifier leur projet, les mettre en relation avec les bons interlocuteurs, faciliter leurs démarches par des conseils appropriés,
- ✓ leur apporter une aide technique pour la réalisation des démarches juridiques et administratives à mettre en œuvre,
- ✓ valider l'étude de leur projet de création ou de reprise d'entreprise et effectuer des préconisations,
- ✓ et avoir un rôle d'alerte auprès des créateurs en identifiant les points de vigilance.

▪ Localisation

Le suivi sera assuré dans les locaux du Cabinet spécialisé au plus près soit du domicile du salarié, soit du lieu de travail actuel.

▪ Moyens

Au sein du PIC 2, les salariés pourront disposer :

- De moyens informatiques (ordinateur avec internet et imprimantes)

OK
ce

PB
OC

A

SM

12

G-H

- De documentation avec annuaires professionnels, presse nationale, régionale et spécialisée, catalogues de formation, ...
- De moyens de reprographie et de télécommunication

Les moyens seront ajustés en fonction du nombre de salariés accompagnés localement.

▪ **Durée**

Le PIC 2 sera mis à disposition des salariés, à compter de la date de la rupture d'un commun accord pour motif économique ou de la notification du licenciement pour une durée correspondant à la durée du congé de reclassement incluant le préavis.

c. **Les engagements du PIC 2 dans la recherche de reclassement externe**

La Société, avec la mise en place du PIC 2, s'engage dans le présent plan à proposer dans le cadre de l'accompagnement prévu, Deux Offres Valables d'Emploi (OVE) aux salariés actifs concernés par une mesure de licenciement et dont le projet professionnel validé est l'emploi salarié.

▪ **Définition de l'Offre Valable d'Emploi**

L'« Offre Valable d'Emploi » est définie comme :

- une offre d'emploi aboutissant à un CDI ou un CDD ou un CTT d'une durée minimum de 6 mois, 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 70 km de son domicile ou une heure de trajet simple (par le trajet et le moyen de transport les plus rapides)
- ayant pour objet un emploi correspondant au métier, aux compétences, aux qualifications ou aux aptitudes professionnelles reconnues à l'intéressé dans le cadre de l'Entretien d'Évaluation et d'Orientation, comportant si besoin un programme de formation.

Cependant, chaque salarié sera libre d'accepter une offre qui ne correspondrait pas à la définition précitée.

Dans ce cas, c'est le poste qu'il aura choisi qui constituera l'OVE.

La Société ne pourra se voir reprocher un manquement à cette obligation dans l'hypothèse où les salariés concernés auraient trouvé une « solution identifiée » telle que décrite ci-après, par leurs propres moyens ou par l'intermédiaire du Cabinet.

GH
 TL
 α
 PK
 PR
 ce
 SM

Au cas où la période d'essai chez le nouvel employeur serait interrompue par le salarié lui-même, cette interruption n'autoriserait pas le salarié concerné à revendiquer le bénéfice d'une nouvelle Offre Valable d'Emploi.

En revanche, dans cette dernière hypothèse, le salarié concerné pourra de nouveau bénéficier des autres prestations du PIC 2, sous réserve que la rupture de la période d'essai intervienne avant l'expiration de la période de fonctionnement du PIC 2 et ce afin que le salarié concerné construise et mette en œuvre un nouveau projet professionnel.

▪ Définition du salarié actif

Un salarié actif est un salarié qui :

- est accompagné par le PIC et a signé la charte d'adhésion et d'engagement à ce titre,
- est proactif dans sa recherche d'emploi et tient régulièrement informé le PIC de ses avancées,
- participe aux activités organisées par le PIC dans le cadre de son programme de soutien au reclassement,
- accepte de se présenter aux entretiens de recrutements,
- accepte d'examiner une offre d'emploi en adéquation avec son projet professionnel validé, son métier, ses compétences ou ses aptitudes professionnelles et correspondant aux caractéristiques de l'OVE,
- participe aux activités d'adaptation et de reconversion ou de VAE validées par le PIC et considérées comme nécessaires dans le cadre de sa recherche d'emploi,
- adopte une attitude lors des entretiens de recrutement loyale et positive pour favoriser l'aboutissement du processus de recrutement.

Par ailleurs, pour être considéré comme salarié actif, il devra faire preuve d'une implication intégralement conforme aux dispositions des articles R.1233-33 à R 1233-36 du Code du travail et devra respecter les dispositions de la convention de congé de reclassement et la charte d'adhésion et d'engagement mutuel qu'il aura signées.

L'activité, la motivation et l'implication du salarié sont des atouts essentiels du reclassement.

▪ Fin de mission du PIC 2

Le PIC 2 accompagnera les salariés actifs jusqu'à ce que chacun soit engagé dans une solution identifiée ou, au plus tard au terme du congé de reclassement.

Par solution identifiée, il faut entendre :



GH

- ✓ un reclassement en CDI ou en CDD ou CTT d'une durée minimum de 6 mois, ou une promesse d'embauche aboutissant à un contrat,
ou
- ✓ une création ou une reprise d'entreprise validée par le PIC ou l'installation en tant que profession indépendante ou auto entrepreneur matérialisée par la présentation d'un extrait K bis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité,
ou
- ✓ une formation longue de reconversion diplômante ou qualifiante (+300 heures) avec pour objectif un recrutement à terme ou une création/reprise d'entreprise,
ou
- ✓ la réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche,
ou
- ✓ tout autre projet, choisi volontairement par le salarié et matérialisé par un écrit de sa part.

La mission de reclassement du PIC sera considérée comme remplie dès lors que le salarié accompagné :

- ✓ a trouvé sa solution professionnelle identifiée ;
ou
- ✓ déclare expressément que son projet professionnel est suffisamment avancé pour que son objectif professionnel soit considéré comme atteint et qu'il renonce de ce fait aux services du PIC ;
ou
- ✓ ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle stipulés dans la convention de congé de reclassement et dans la charte d'adhésion et d'engagement réciproque ;
ou
- ✓ refuse un rendez-vous chez un employeur ayant proposé une offre correspondant à l'offre valable d'emploi sans justification, telle que définie ci-avant.

GH
TL
oc
BM
ce
PB

6.3. Les indemnités financières versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail

6.3.1. Les indemnités versées quel que soit le mode de rupture (rupture d'un commun accord ou licenciement contraint)

6.3.1.1 L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement

Les salariés bénéficient de l'indemnité de licenciement la plus favorable entre :

- ❖ l'indemnité légale de licenciement,
- ❖ l'indemnité conventionnelle de licenciement.

6.3.1.2 Le préavis

Le salarié bénéficiera du préavis conventionnel ou contractuel applicable qui lui sera payé et dont il sera dispensé.

6.3.1.3 Indemnités complémentaires

Les indemnités des chapitres suivants versées en fonction de l'âge et de l'ancienneté s'apprécient :

- ❖ à la date de la notification du licenciement,
- ❖ à la date de rupture prévue dans la convention de rupture d'un commun accord

A l'indemnité de licenciement telle que définie ci-dessus s'ajouteront deux indemnités complémentaires dans les conditions définies ci-dessous (calculées sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois) :

- L'indemnité liée à l'ancienneté du salarié :
 - Moins de 5 ans : 2 mois
 - de 5 à moins de 10 ans : 3 mois
 - de 10 à moins de 20 ans : 4 mois
 - de 20 à moins de 30 ans : 5 mois
 - 30 ans et plus : 6 mois

OK
ce
FR
cc
A
SM
TL

G-H

- L'indemnité liée à l'âge du salarié:
 - Moins de 30 ans : 2 mois
 - de 30 à moins de 40 ans : 3 mois
 - de 40 ans à moins de 50 ans : 4 mois
 - 50 ans et plus : 5 mois

Ces indemnités seront versées dans le cadre du solde de tout compte.

6.3.1.4 Acompte sur indemnités

Les indemnités acquises au moment de la notification du licenciement ou de la signature de la convention de rupture (indemnités de licenciement et indemnités complémentaires) pourront, sur demande expresse du salarié adressée par écrit à la direction, faire l'objet d'un acompte correspondant obligatoirement à 80% du montant net à percevoir.

L'acompte sera versé au plus tôt sur la paie du mois de signature de la convention de rupture ou de notification du licenciement et au plus tard sur le mois suivant. Il sera :

- intégré dans le net à payer fin de mois
- puis retenu sur le solde de tout compte

6.3.2. Indemnités concernant uniquement les ruptures dans le cadre d'un départ volontaire externe

Les indemnités du présent chapitre s'apprécient à la date de rupture prévue dans l'accord de rupture d'un commun accord.

6.3.2.1 Indemnité de départ différé

Le salarié qui acceptera de différer son départ d'au moins un mois pour des raisons liées à l'organisation du service auquel il appartient, bénéficiera d'une indemnité équivalente à 1 mois de salaire.

L'indemnité sera calculée sur la base du dernier salaire de base brut mensuel + ancienneté et sera versée dans le cadre du solde de tout compte.

GH

 TL BM
 CC

6.3.2.2 Indemnité de projet finalisé (de départ volontaire)

Afin d'encourager et de favoriser les salariés porteurs d'un projet externe, le salarié qui se déclare volontaire au départ (avec un dossier complet) bénéficiera, sous réserve que le projet ait été validé définitivement par la commission de validation, d'une indemnité de projet finalisé de 3 mois de salaire de base brut mensuel.

Elle sera versée dans le cadre du solde de tout compte.

6.3.3. Indemnité concernant uniquement les ruptures dans le cadre d'un licenciement contraint : l'indemnité de reclassement rapide

L'entreprise a souhaité encourager la mobilisation de chacun dans sa recherche d'un nouvel emploi en CDI ou en CDD d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Une indemnité de reclassement rapide complémentaire à l'indemnité conventionnelle de licenciement, sera versée dans les conditions suivantes et à condition que le reclassement intervienne dans un délai inférieur à :

- 1 mois après la notification du licenciement : indemnité égale à 2 mois brut de salaire de base + ancienneté
- 2 mois après la notification du licenciement : indemnité égale à 1,5 mois de salaire de base + ancienneté
- 3 mois après la notification du licenciement : indemnité égale à 1 mois de salaire de base + ancienneté

Cette indemnité sera versée sur présentation d'un document justifiant d'une embauche.

Cette indemnité ne sera pas due dans l'hypothèse d'une embauche au sein du Groupe ou dans le cadre de la mise en œuvre de la priorité de réembauchage.

Enfin, cette indemnité ne s'applique pas en cas de reprise ou de création d'entreprise.

6.4. La priorité de réembauchage

Les salariés dont le licenciement n'aura pu être évité bénéficieront d'une priorité de réembauchage au sein de la Société pendant une durée d'un an à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Comme le prévoit la loi, les salariés souhaitant bénéficier de cette priorité devront en faire la demande par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception auprès du DRH de leur société dans l'année qui suit la rupture du contrat de travail.

ce or SM TL A

G-X

La priorité de réembauchage concerne les postes compatibles avec la qualification des salariés et les postes qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après le licenciement, sous réserve cependant que le salarié en ait informé par écrit la Direction.

La Direction informera les salariés qui auront manifesté le désir d'user de la priorité de réembauchage, de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.

6.5. Le maintien du régime de prévoyance complémentaire

Dans le cadre de la portabilité des régimes de prévoyance complémentaire (ANI du 11 janvier 2008), le salarié dont le contrat est rompu pour motif économique et qui bénéficie de l'assurance chômage pourra bénéficier à titre individuel, du maintien de la protection sociale complémentaire (frais médicaux et prévoyance) pour une durée conforme aux dispositions légales relatives au maintien des avantages santé et prévoyance en vigueur au moment de la rupture du contrat (fin de préavis ou fin de congé de reclassement si adhésion).

Le salarié qui retrouverait un emploi (CDI, CDD ou contrat d'intérim) cesserait immédiatement de bénéficier du maintien de ce dispositif.

Pendant cette période, les cotisations patronales et salariales seront prises en charge par la Société et le salarié selon la répartition en vigueur dans l'entreprise et en respect des évolutions légales et réglementaires.

Au-delà de cette période, chaque salarié pourra souscrire, à titre personnel, un contrat lui garantissant la poursuite d'une couverture sociale, moyennant une cotisation spécifique et / ou résilier le contrat.

6.6. Les efforts de revitalisation

Le nombre de licenciement pour motif économique potentiel n'est pas de nature à affecter l'équilibre du bassin de l'emploi impacté de chaque magasin concerné.

Toutefois, la Direction prendra attache avec les services de la Préfecture et la DIRRECTE afin d'envisager ou de traiter cette question.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "CH", "TL", "SM", "CC", and "cc".

7. Commission de validation et de suivi

Handwritten notes:
ce FC DM TL A

G.H

En vue d'assurer la parfaite application du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, et assurer un niveau de reclassement optimal des salariés concernés, la commission de validation aura vocation à se transformer en commission de suivi.

7.1. Composition paritaire

La commission sera composée de :

- 3 membres du Comité Central d'Entreprise avec voix délibérative
- 1 représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord avec voix délibérative
- 2 à 4 membres de la Direction avec voix délibérative,
- Un représentant du PIC (avec voix consultative),

Les membres du Comité Central d'Entreprise seront désignés à la majorité des présents par les élus titulaires de l'instance.

Afin de respecter une véritable parité, la Direction disposera du même nombre de voix que la délégation salariale.

La DIRECCTE sera associée à cette commission. Elle recevra les ordres du jour de chaque réunion et pourra y siéger. Les procès-verbaux lui seront communiqués.

7.2. Périodicité des réunions

La commission se réunira selon la périodicité suivante :

- o tous les 15 jours pendant la période de volontariat,
- o puis une fois dans les 10 jours après la fin de la période de volontariat,
- o puis une fois tous les deux mois jusqu'à sa dissolution.

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

La commission dans sa phase « commission de suivi » pourra cependant décider à la majorité de ses membres de diminuer la fréquence de ses réunions ou de modifier la forme de ces dernières lorsqu'elle estimera que le nombre de dossiers à suivre le justifiera.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'CH', 'TL', 'SM', and 'CC'.

7.3. Rôle et missions

La commission de validation assurera principalement comme mission l'analyse et la validation des projets des départs externes des volontaires de niveau 1 et niveau 2,

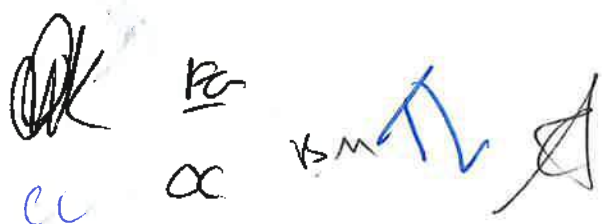
Elle recevra également pour information à chaque réunion, la synthèse par établissement des possibilités de réduction de leur temps de travail déclarées par les salariés occupant un emploi impacté au moyen de leur fiche de souhait.

La commission de suivi assurera les principales missions suivantes :

- Veiller à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent PSE,
- Suivre les actions mises en œuvre par le PIC,
- Suivre l'état d'avancement des reclassements des salariés concernés,
- Arbitrer les éventuelles difficultés au regard de la mise en œuvre des projets de formation,
- Examiner les éventuelles difficultés individuelles et rechercher des solutions pour parvenir à un consensus,

Il sera notamment fourni lors de chaque réunion :

- Un état des effectifs accompagnés dans le cadre du présent PSE. par catégorie professionnelle et par catégorie d'emploi,
- Un bilan des solutions identifiées (reclassement interne, reclassement externe).

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom left of the page.

GH

8. Calendrier prévisionnel de la
procédure d'information et de
consultation et calendrier prévisionnel
des licenciements.

CH
AK
CC
SM
OC

8.1. Calendrier prévisionnel de la procédure d'information et de consultation

Dans le cadre de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, les délais liés à la procédure sont définis de manière précise en fonction du nombre de postes supprimés.

Ainsi pour la société et compte tenu du nombre de postes supprimés, le délai entre la première réunion d'information/consultation du CCE et la réunion au cours de laquelle sera rendu l'avis par l'instance est de 3 mois.

La première réunion d'information consultation ayant lieu le 13 Novembre 2013, l'avis du CCE sera donc rendu le 31 Janvier 2014 pour permettre le recueil postérieur de l'avis des CE dans le délai préfix.

Le CCE ayant voté une expertise le 8 octobre dernier, une réunion supplémentaire du CCE sera organisée le 14 janvier 2014 au cours de laquelle l'expert présentera son rapport et des échanges sur l'ensemble du projet auront lieu. Dans une logique de parallélisme des formes une réunion supplémentaire des CE sera organisée après le CCE du 14 janvier 2014 et avant celui du 31 janvier 2014.

Les CHSCT seront pour leur part informés et consultés au cours de 2 réunions positionnées entre la première réunion CE et la dernière réunion CCE. Les CHSCT qui auront eu recours à une expertise pourront en cas de besoin programmer une réunion supplémentaire pour autant qu'ils rendent un avis avant le CCE du 31 janvier 2014.

8.2. Calendrier prévisionnel des départs volontaires

La procédure d'information consultation prenant fin au terme du délai préfixe de 3 mois, l'accord sera adressé à l'administration pour validation.

Le délai de validation étant de 15 jours, le début de la période de volontariat débutera au terme de ce délai si l'accord est validé par l'administration.

De ce fait le démarrage de la période de volontariat devrait intervenir début mars 2014 pour prendre fin deux mois plus tard.

Les départs externes de volontaires de niveau 1 seront validés par la commission de validation tous les 15 jours et ils ne deviendront effectifs qu'après la proposition d'un poste de reclassement interne pour lequel le salarié disposera d'un délai de 7 jours pour répondre.

En cas de refus de l'offre de reclassement, les ruptures du contrat de travail (d'un commun accord) se feront au fur et à mesure, à la date fixée entre les parties.

La convention de rupture proposera au salarié le bénéfice du congé de reclassement. Celui-ci aura un délai de **8 jours** pour faire connaître sa réponse à la Direction.

AK
CC
α
BM
TL
A

GH

8.3. Calendrier prévisionnel des licenciements

Au terme de la phase de volontariat et une fois la totalité des dossiers de volontaires de niveau 2 traitée, la Direction établira un bilan du nombre de départs volontaires et de mobilités. Si celui-ci s'avère insuffisant, la Direction appliquera ensuite les critères d'ordre des licenciements.

Elle proposera alors un poste de reclassement interne à chaque salarié qui aura été désigné par les critères d'ordre.

Le salarié disposera d'un délai de 21 jours calendaires à compter de la réception de l'offre (première présentation du courrier recommandé ou remise en main propre) pour accepter ou refuser le poste. Les salariés de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés qui refuseraient cette première offre de reclassement en recevront une seconde. Ils devront y répondre dans un délai de 21 jours calendaires à compter de la réception de l'offre (première présentation du courrier recommandé ou remise en main propre).

En cas de refus de la ou des offres de reclassements internes, le salarié sera concerné par la procédure de licenciement pour motif économique.

GH
TL
AC
CC
CC

9. 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 au titre de sa compétence générale en matière d'accord collectif.

Les Organisations Syndicales Représentatives signeront cet accord après le rendu d'avis par l'Instance, l'engagement unanime des signataires lui donnant ainsi le caractère d'accord majoritaire.

Cet accord majoritaire se substituera intégralement au document unilatéral communiqué aux élus en vue de la réunion du 13 novembre 2013, conformément aux dispositions des articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 du Code du travail.

AK
ce or DM TL

GH

10. Validité et durée de l'accord

Le présent accord deviendra définitif après la consultation du CCE et signature des Organisations Syndicales telle que prévue à l'article 9.

Les parties s'engagent à respecter et appliquer l'accord en sa totalité et loyalement.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée liée à la réalisation de son objet.

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

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



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the letters 'GH', 'JZ', 'AM', and 'CC'.

11. Formalités légales

Dès sa signature, le présent accord sera adressé pour validation à la DIRECCTE du Val de Marne (94).

Il sera également déposé, dans les formes et délais légaux, en deux exemplaires dont une version électronique à la même DIRECCTE.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Il sera affiché sur les tableaux réservés à l'information du personnel et tenu à la disposition des salariés.

Son entrée en vigueur est subordonnée à la décision de validation de la DIRECCTE, ou à son absence de réponse au-delà d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

Dans l'hypothèse d'une absence de réponse de la DIRECCTE, la Direction transmettra au CCE et aux Organisations Syndicales signataires une copie de la demande de validation, ainsi que son accusé de réception.

Les salariés seront informés par voie d'affichage conformément aux obligations légales.

OK
ce

FG

SM
OC

TL
A

GH

Fait à Ivry sur Seine,

Le 3 février 2014, en 10 exemplaires originaux

Pour la Société Fnac RELAIS SAS :

Florent GUILLAUME
Directeur des Ressources Humaines Fnac Relais

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT
Monsieur Hervé GOMIS
Délégué Syndical Central

La CGT
Monsieur André CHAPUIS
Délégué Syndical Central

La CFE-CGC
Monsieur Maurice SANCHEZ MORENO
Délégué Syndical Central

FO
Monsieur Thierry LIZE
Délégué Syndical Central

La CFTC
Monsieur Bruno MARC
Délégué Syndical Central

SUD FNAC
Madame Cécile CHAREYRE
Déléguée Syndicale Centrale

12. Annexes

12.1. Glossaire

12.2. Charte Mobilité et Mobilipass

OK
ce
FG
DM
OC
TL
A

G-H

GLOSSAIRE

Société : la Société appartenant au Groupe FNAC au sein de laquelle le PSE sera appliqué, en l'espèce la SAS RELAIS FNAC

Groupe : Il s'agit du Groupe FNAC qui regroupe l'ensemble des filiales du groupe (Fnac SA, Codirep, Relais, Fnac Paris, Fnac Logistique, Fnac Direct...)

Catégorie Professionnelle : La catégorie professionnelle ou catégorie d'emploi est une notion jurisprudentielle qui se définit comme un ensemble de "salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ».

Formation d'adaptation : Il s'agit des formations dont la durée est inférieure ou égale à un mois

Formation de reconversion : Il s'agit des formations dont la durée est supérieure ou égale à 3 mois

Volontaire de niveau 1 :

Le salarié volontaire de niveau 1 appartient à la société concernée et occupe un emploi impacté (tel que défini dans le présent glossaire).

Volontaire de niveau 2 :

Le salarié volontaire de niveau 2, candidat au départ remplit cumulativement les conditions suivantes :

- Il appartient à la société concernée,
- Il ne remplit pas les conditions du volontaire de niveau 1 mais son départ permet le repositionnement sur son poste d'un salarié identifié de niveau 1 (par remplacement direct).

Emploi impacté :

Il s'agit d'un poste appartenant à la catégorie d'emplois concernée par le projet de réorganisation

Offre de reclassement interne : Il s'agit d'un emploi relevant de la même catégorie d'emploi que celui que le salarié occupe ou un emploi équivalent. A défaut, l'offre pourra porter sur un emploi de catégorie inférieure (Article L.1233-4 du Code du travail).

Départs volontaires : volontariat au départ à l'externe dans le cadre d'un projet défini

FH
TL
SM
CC
CC

CHARTRE MOBILITE ET MOBILI PASS

Les mesures décrites ci-dessous sont définies dans le cadre des dispositions légales en vigueur et pourront donc évoluer en fonction des aménagements décidés par les organismes compétents.

Recherche du nouveau logement

Pour la recherche de son nouveau logement, le salarié ayant retrouvé un nouvel emploi, hors Groupe FNAC, pourra recourir aux services d'une société qui se charge de la recherche de logement (société dite de « relocation ») et dont les frais sont pris en charge par le Mobili-pass sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité.

La Société prendra en charge dans le respect de la politique voyage et déplacement en vigueur :

- o 3 allers-retours maximum pour le collaborateur et son conjoint dont 1 avec les enfants. Le moyen de transport retenu sera le mieux adapté et/ou le moins onéreux,
- o Un repas par aller-retour pour le collaborateur, son conjoint et ses enfants (montant selon la politique de la Société en vigueur).

Le remboursement des frais est à la charge de la Société sur présentation des justificatifs.

Rappel des principales dispositions de l'aide Mobili-pass

Le mobili-pass est une aide du 1% logement destinée à couvrir certaines dépenses occasionnées lors d'un changement de domicile nécessité par une mobilité professionnelle. Cette aide est accordée dans la limite des dépenses effectivement engagées selon la zone géographique. Elle s'applique uniquement à la location.

Elle se présente sous la forme d'une subvention et/ou d'un prêt remboursable.

Elle est accordée aux salariés dont la mobilité professionnelle implique un changement de résidence principale ou une seconde résidence.

Pour être éligible au dispositif mobili-pass :

- la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence doit être d'au moins 70 km.
- le revenu fiscal de référence pour le ménage ne doit pas être supérieur au plafond de ressources PLI (en année de référence N-2 ou N-1 si plus favorable).

La demande doit être présentée au plus tard dans les six mois suivant la date du changement de lieu de travail ou du début de la formation, dûment justifiés. Ainsi, le salarié doit devenir locataire sur le site d'accueil dans les six mois de la mobilité ou du début de la formation.

Par ailleurs, seules sont susceptibles d'être remboursées au bénéficiaire de l'aide les dépenses justifiées par la production des factures ou quittances de loyer originales, dans les 9 mois courant à compter de la signature de la convention de subvention ou de la signature de l'offre de crédit.

OK
ce

FR

DM
OC

G H

Une seule aide est accordée par ménage tous les deux ans.

Les conditions d'attribution sont susceptibles d'être modifiées par les organismes collecteurs du 1% Logement.

Le plafond de l'aide varie en fonction de la zone géographique où sera situé le nouveau logement :

- 3.500 euros pour les zones A et B1
- 3.000 euros pour les zones B2 et C.

Cette aide se décompose comme suit :

- Une subvention pour financer les frais de l'accompagnement à la recherche d'un logement locatif réalisé par un prestataire de mobilité :
 - 2.200 euros maximum pour un logement locatif situé en zones A ou B1,
 - 1.900 euros maximum pour un logement locatif situé en zones B2 ou C

ET/OU

- Un prêt remboursable en 36 mois maximum, pour acquitter d'autres dépenses liées à la mobilité, avec un montant correspondant :
 - En cas de subvention, à la différence entre le montant plafond et le montant de la subvention (*soit 1.300 euros pour les zones A et B1 ; 1.100 euros pour les zones B2 et C*),
 - En l'absence de subvention, au montant plafond de la zone géographique d'arrivée (*soit 3.500 euros pour les zones A et B1 ; 3.000 euros pour les zones B2 et C*).

Le taux nominal du prêt est de 1% et aucun frais de dossier n'est appliqué.

Les dépenses couvertes par le prêt :

Sont couvertes les dépenses non prises en charge par l'employeur et supportées par le bénéficiaire de l'aide sur le site de départ ou d'arrivée. Elles sont constituées :

- Soit par l'existence d'une double charge de logement,
- Soit par des dépenses liées au changement de logement.

Peuvent être prises en charge, dans la limite du plafond de l'aide :

- La double charge de logement limitée à quatre mois de loyer et charges locatives sur le site d'arrivée,
- Les dépenses annexes au changement de logement :

TL DM
FH CC CC

- Sur le site de départ : les frais d'assistance à la mise en location ou à la vente du logement, les frais et émoluments de notaire, les frais de mainlevée d'hypothèque, les indemnités de remboursement anticipé de prêts consécutives à la vente du logement, les intérêts intercalaires de prêts relais ;
- Sur le site d'arrivée : les frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif, étant seules prises en compte les prestations ayant débouché sur la signature d'un bail, les frais d'établissement de contrat de location, les frais et émoluments de notaire relatifs à un bail notarié.

Les dépenses couvertes par la subvention :

Dans le cadre de l'accompagnement à la recherche d'un logement locatif réalisé par un prestataire de mobilité, les dépenses suivantes sont prises en charge à la condition que les prestations aient débouché sur la signature d'un contrat de bail :

- Les dépenses de recherche de logements,
- Les dépenses d'accompagnement individuel de la famille,
- Les démarches administratives pour la mise en service du logement.

Frais de déménagement

Le déménagement est pris en charge par la Société si :

- Il a lieu dans la limite de 6 mois après la date effective de la mobilité,
- La distance entre le nouveau lieu de travail et le domicile est supérieure à 50 km¹ ou le nouveau temps de trajet domicile-travail dépasse trois heures aller-retour.

Dans ce cas, le salarié devra fournir trois devis dont nécessairement :

- Démeco (prestation Standard Plus),
- Gentlemen du déménagement (prestation Confort Plus),
- Un 3^{ème} au choix du salarié.

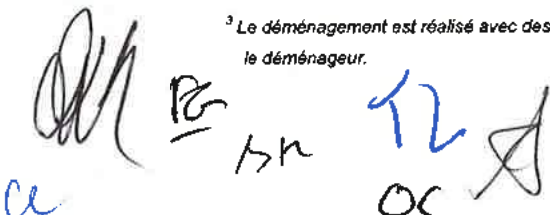
Ainsi, le devis le plus économique sera retenu.

Le déménagement en circuit organisé² sera dans la mesure du possible préféré au déménagement en circuit spécial³.

¹ Distance calculée sur le site Mappy

² Les dates de déménagement sont déterminées en accord avec le déménageur : le salarié propose une semaine, le déménageur s'engage à exécuter le chargement à l'intérieur de cette semaine selon le planning de l'entreprise exécutante. Une fois la date convenus et notifiée au salarié, elle ne pourra être modifiée qu'avec son accord formel.

³ Le déménagement est réalisé avec des dates imposées, les dates d'exécution sont convenues dès la formulation du devis entre le salarié et le déménageur.

cc


GH

Le collaborateur n'avancera à ce titre aucun frais. La facture sera directement réglée au déménageur par la Société sous réserve d'avoir produit trois devis.

Prise en charge des frais d'agence

Les frais d'agence seront intégralement pris en charge par la Société et remboursés sur la base de la présentation d'une facture nominative acquittée.

G#
TL
SM
OC
PC
CC

