



**ACCORD D’INTERESSEMENT COLLECTIF
FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES**

Validité : du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027

FNAC DARTY PARTICIPATION ET SERVICES
9, rue des Bateaux-Lavoirs
94200 IVRY – SUR - SEINE

Paraphe
ED

Paraphe
MB

Paraphe
DT

IP

Paraphe
BL

ACCORD D'INTERESSEMENT

Les termes du présent accord résultent des trois réunions de négociation qui se sont tenues les 20 mai, le 5 juin ainsi que le 18 juin 2025.

IL EST CONCLU ENTRE, LES SOUSSIGNES :

La société Fnac Darty Participations et Services, dont le siège social est situé, 9 rue des Bateaux-Lavois
– 94200 IVRY – SUR - SEINE, représentée par Emmanuelle DESOMBRE, agissant en qualité de Directrice
des Ressources Humaines des Fonctions Centrales France FDPS,

Ci-après dénommée « l'Entreprise » ou « la Société FDPS »

d'une part,

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

Pour la CFDT : Mme Laetitia PETIT

Pour la CFE-CGC : M. Didier TIMMERMANS

Pour la CGT: M. Bernard LEVEQUE

Pour l'UNSA : M. Mohamed BOUHASSOUNE

d'autre part,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales »

Conjointement dénommées ci-après « les parties »

IL A ETE ARRETE CE QUI SUIIT :

Paraphe
ED

Paraphe
MB

Paraphe
DT

Paraphe
BL

Paraphe
LP

PREAMBULE

Le présent accord définit les modalités d'intéressement de l'ensemble du personnel de la Société FDPS à la réalisation d'une performance collective, en application des dispositions des articles L 3311-1 à L 3315-5 du Code du travail.

La Société FDPS est essentiellement au service des différentes sociétés qui composent la FNAC et DARTY en France et qui portent les résultats économiques sur lesquels est basé le calcul de l'intéressement de l'Entreprise (cf. Annexe 1)

Les parties signataires entendent par cet accord associer l'ensemble des salariés de l'Entreprise aux enjeux économiques de l'Entreprise et aux objectifs fixés pour les prochaines années.

Ainsi, le renouvellement du système d'intéressement de l'Entreprise vise à valoriser et reconnaître les efforts fournis par l'ensemble de ses salariés aux enjeux de performance et de l'évolution de l'Entreprise en leur permettant d'obtenir une prime d'intéressement résultant :

- de la contribution des salariés à la performance économique du périmètre France pour lequel ils sont essentiellement au service ;
- de l'engagement des salariés en matière de formation.

Dans cette perspective, le calcul de l'intéressement s'articule autour de deux critères :

- Un critère récompensant la performance économique collective basé sur un pourcentage du montant de ROC, réparti entre les ayants-droits, et dans la limite d'une enveloppe budgétaire de 1,6 millions d'euros.
- Et un critère social valorisant l'implication des salariés dans les parcours de formation, donnant lieu à l'attribution d'un montant mesuré sur la base de deux indicateurs : le taux de présence aux formations (présentielles et distancielles) et le taux de réalisation des formations e-learning obligatoires - selon les modalités prévues par le présent accord.

Dans le but notamment de renforcer et favoriser la solidarité de l'ensemble des différentes Directions de la Société FDPS, les parties conviennent d'un versement de l'intéressement qui sera réparti proportionnellement au temps de présence de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

En effet, l'objectif du présent accord étant de valoriser les efforts fournis par les salariés au développement de l'Entreprise et de récompenser leur contribution aux résultats économiques, les parties aux présentes conviennent d'un mode de répartition de l'intéressement proportionnelle au temps de présence du salarié au cours de l'exercice considéré, ce critère de répartition correspondant, en outre, le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'Entreprise et ce quelle que soit sa fonction ou son statut.

Le montant de la prime globale d'intéressement découlera uniquement des règles de calcul définies par l'accord. Il sera variable en fonction du calcul stipulé dans l'accord et ses éventuels avenants : il pourra être positif ou nul. Il ne constitue ni dans son principe, ni dans son montant, un avantage acquis.

Il est rappelé que les sommes qui seront éventuellement réparties ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de salaire en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles, et ne sont pas considérées comme des salaires au sens des législations du travail et de la Sécurité Sociale.

Ces différents points sont précisés et commentés dans la suite du présent accord, ce préambule ne pouvant s'interpréter indépendamment des termes définissant l'accord entre les parties.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les principes et les modalités de distribution des droits dont les salariés bénéficient au titre de la mise en œuvre de l'accord d'intéressement, conformément aux dispositions des articles L 3312-1 à L 3315-5 du Code du travail, relatifs à l'intéressement des salariés aux résultats ou performances de l'Entreprise.

Les parties précisent que tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes légaux en vigueur relatifs à l'intéressement (*Livre III titre I du Code du travail intitulé « intéressement »*).

Article 2 – Champ d'application

L'accord définit les principes et les modalités d'application d'un intéressement aux résultats économiques de l'ensemble du personnel de l'Entreprise actuellement constituée des établissements suivants :

- Ivry Flavia situé 9, rue des bateaux-Lavois et Optima situé 27-35, rue Victor-Hugo, 94200 Ivry-sur-Seine
- Fontenay situé 38 Rue Roger-Salengro, 94120 Fontenay-sous-Bois
- Massy situé 2 rue des Champarts 91300 Massy
- Wissous situé 3 avenue Charles Lindbergh, 91230 Wissous

La révision du périmètre de l'accord pourrait se faire via la conclusion d'un avenant au présent accord qui serait conclu dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord.

Article 3 - Qualification de l'intéressement et caractéristiques

L'intéressement versé aux salariés n'a pas un caractère de salaire. Il n'entre pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

En effet, selon l'article L. 3312-4 du Code du travail, les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement ou au titre du supplément d'intéressement, n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles restent soumises à CSG et à CRDS, ainsi qu'à impôt sur le revenu, excepté si elles sont versées sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG), dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Elles ne peuvent en outre se substituer à aucun des éléments de rémunération (salaires et primes, régulières ou occasionnelles, versées en contrepartie du travail) en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles, sauf respect d'un délai de douze mois entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et la date de l'effet de l'accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord.

L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, il résulte uniquement des règles définies dans le présent accord.

L'intéressement est par nature variable et peut donc être nul.

Le montant de l'intéressement versé ne peut excéder annuellement les limites fixées par la loi et précisées par l'article 10 du présent accord.

Article 4 - Durée de l'accord

L'accord est exceptionnellement conclu pour une durée déterminée de trois ans à effet **du 1^{er} janvier 2025. Il cessera de plein droit au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2027.**

Article 5 – Dénonciation et Révision de l'accord

En cas de modification importante de la structure de l'Entreprise, l'employeur ou les organisations syndicales représentatives des salariés signataires pourront demander l'ouverture d'une négociation en vue de la révision du présent accord.

A l'initiative de l'une des parties, l'accord pourra ainsi faire l'objet d'une révision totale ou partielle par la voie d'un avenant avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

A ce titre, la Direction rappelle que pour être validé au cours d'une année N, cet avenant devra être signé le cas échéant avant le 30 juin de l'année N.

En cas de dénonciation du présent accord, la décision de dénonciation devra pour être applicable à l'exercice de l'année au cours de laquelle elle aura été prise, être adoptée avant le premier jour du septième mois de l'exercice et avoir fait l'objet d'une publicité de même nature que l'accord lui-même.

En cas de demande de modification formulée par la DREETS, le présent accord pourra être modifié que par la voie d'un Avenant de mise en conformité, conclu dans les mêmes formes que l'accord initial.

Article 6 – Détermination des bénéficiaires

Le droit à l'intéressement est acquis dès l'obtention de 3 mois d'ancienneté pour le salarié à la date de clôture de l'exercice (ancienneté Groupe Fnac-Darty en cas de mutation avec reprise de l'ancienneté), qu'ils soient présents ou non au dernier jour de l'exercice considéré.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Article 7 – Calcul de l'intéressement

Comme rappelé en préambule, le renouvellement du système d'intéressement de l'Entreprise vise à valoriser et reconnaître les efforts fournis par l'ensemble de ses salariés aux enjeux de performance et de l'évolution de l'Entreprise en leur permettant d'obtenir une prime d'intéressement résultant à la

fois de la contribution des salariés à la performance économique du périmètre France pour lequel ils sont essentiellement au service et de leur engagement en matière de formation.

L'intéressement est donc calculé à partir d'un critère économique basé sur le Résultat Opérationnel Courant (ROC), auquel s'ajoute un critère social lié à la formation, mesuré par 2 indicateurs : le taux de présence en formation (présentielle et distancielle) et le taux de réalisation des formations en e-learning obligatoires.

Aussi, le montant d'intéressement individuel brut (IR) pour un salarié à temps complet et présent sur la totalité de l'exercice considéré est calculé de la manière suivante :

$$IR = (\% \text{ de ROC} / \text{Nombre de bénéficiaires}) + \text{montant lié au critère social.}$$

7.1 Calcul du montant récompensant la performance économique collective

L'enveloppe de l'intéressement est un pourcentage du ROC de l'année N, variant en fonction des tranches ci-dessous, sachant que cette enveloppe totale d'intéressement ne pourra excéder 1,6 million d'€ par année soit 0.70% de 230 millions.

Montant de ROC		% ROC
si < à	130	0,00%
si = ou > à	130	0,15%
si = ou > à	140	0,20%
si = ou > à	150	0,25%
si = ou > à	160	0,30%
si = ou > à	170	0,35%
si = ou > à	180	0,40%
si = ou > à	190	0,45%
si = ou > à	200	0,50%
si = ou > à	210	0,55%
si = ou > à	230	0,70%

Le paiement est linéaire entre les bornes.

7.2 Calcul du montant récompensant un critère social

Le montant attribué au titre du critère social vise à encourager la participation active des salariés aux parcours de formation, en réduisant l'absentéisme et en valorisation la réalisation des formations e-learning obligatoires.

Ce montant est déterminé chaque année en fonction des deux indicateurs suivants :

- Le taux de présence collectif aux formations (présentielles et distancielles) ;
- Le taux de réalisation collectif des formations e-learning obligatoires.

Ces deux indicateurs sont croisés dans un barème à double entrée, présenté sous forme de tableau, permettant d’associer à chaque combinaison un montant forfaitaire.

Pour l’année 2025, le montant est déterminé selon le tableau ci-dessous propre à cet exercice. Pour les années 2026 et 2027, les objectifs de taux de réalisation des e-learning obligatoires seront augmentés afin de prendre en compte une période d’adaptation de ces nouveaux critères aux salariés.

Ainsi, le montant issu du critère social est calculé chaque année, sans cumul avec les années précédentes, et vient s’ajouter au montant déterminé selon le critère économique pour constituer la prime d’intéressement annuelle individuelle.

2025 :

		Taux de réalisation e-learning			
		si < à	si = ou < à	si = ou < à	si = ou < à
Taux de présence formation en présentiel / distanciel		70%	75%	85%	95%
si < à	88%	0 €	15 €	25 €	35 €
si = ou < à	90%	15 €	25 €	35 €	45 €
si = ou < à	94%	25 €	35 €	45 €	55 €
si = ou < à	96%	35 €	45 €	55 €	65 €

Le paiement est linéaire entre les bornes

2026-2027 :

		Taux de réalisation e-learning			
		si < à	si = ou < à	si = ou < à	si = ou < à
Taux de présence formation en présentiel / distanciel		80%	90%	95%	98%
si < à	88%	0 €	15 €	25 €	35 €
si = ou < à	90%	15 €	25 €	35 €	45 €
si = ou < à	94%	25 €	35 €	45 €	55 €
si = ou < à	96%	35 €	45 €	55 €	65 €

Le paiement est linéaire entre les bornes

Le montant total de l’intéressement individuel brut pour un salarié à temps complet et présent sur la totalité de l’exercice considéré est égal à la somme du montant obtenu en divisant l’enveloppe totale d’intéressement ROC par le nombre d’ayants droit auquel sera ajouté le montant forfaitaire lié au titre du critère social.

Article 8 - Détermination de l'Intéressement individuel (modalité de répartition)

8.1 : Répartition de l'enveloppe d'intéressement globale

Le montant individuel de l'intéressement, déterminé à partir du montant de l'intéressement individuel brut tel que calculé à l'article 7 ci-dessus, est calculé pour chaque bénéficiaire au prorata de son temps de présence (tel que défini ci-après) au cours de l'exercice considéré.

8.2 : Définition du temps de présence

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence, les salariés à temps partiel étant préalablement pris en compte au prorata de l'horaire théorique.

Le calcul de la durée de présence des salariés sera calculé au regard du nombre de jours calendaires de la période concernée.

Sont assimilés à du temps de présence au sens du présent accord :

- Les absences dans le cadre du plan de formation ;
- Les absences pour congés payés (au titre des congés légaux et conventionnels) ;
- Les congés pour évènements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- Les absences pour exercice de mandat de représentation du personnel ;
- L'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- Les congés de maternité ou d'adoption ou du congé paternité ;
- Les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, les accidents de trajet indemnisés en accident du travail par la Sécurité Sociale ;
- Les périodes non travaillées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail ;
- Les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ;
- Les jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail ;
- Les repos compensateurs légaux ou conventionnels ;
- Les périodes de formation en centre de formation pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage ;
- Les heures complémentaires payées dans la limite d'un temps complet ;
- Les jours fériés chômés payés ;
- Les heures chômées au titre de l'activité partielle ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

Il en résulte que toute autre période d'absence au cours de l'année visée est déduite du temps de présence théorique pour la réparation de l'intéressement et notamment les absences pour maladie.

Article 9 – Modalités de versement de l'intéressement

Il résulte de l'article L. 3314-9 et D.3313-13 du Code du travail que « *Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3.* ».

Cela étant précisé, si le bénéficiaire opte pour le versement (total ou partiel) immédiat de l'intéressement, ce versement est effectué par virement et intervient, conformément aux articles L.3324-10 et L.3314-9 du code du travail, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû.

En cas d'affectation de l'intéressement au PEG dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord, l'intéressement est versé en une fois et également, conformément aux articles L.3324-10 et L.3314-9 du code du travail, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû.

Article 10 - Plafonnements collectif et individuel de l'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, le montant de l'intéressement versé ne peut excéder annuellement les limites fixées par la loi :

- **collectivement** : 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'Entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord au cours de l'exercice au titre duquel il est calculé ;
- **individuellement** : trois quart du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli un exercice entier de présence au sein de l'Entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Lors du calcul de l'intéressement, si un dépassement du plafond individuel d'un salarié est constaté, l'intéressement dudit salarié est automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

L'intéressement versé aux salariés est soumis aux règles légales d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales et fiscales.

En outre, les parties considèrent l'intéressement comme un relais ou un complément à la participation.

Elles conviennent donc qu'ensemble, l'enveloppe globale d'intéressement et l'enveloppe de participation affectée à l'Entreprise ne devront pas dépasser, pour un même exercice, 18% de la somme correspondant au total des salaires versés aux salariés durant l'exercice considéré » (tels que mentionnés dans la DSN « base brute sécurité sociale »).

En conséquence, l'enveloppe d'intéressement globale pourra être réduite pour que ce plafond ne soit pas dépassé, compte tenu du montant de l'enveloppe de participation affectée à FDPS

Article 11 – Affectation au Plan d'Epargne Groupe (PEG) du Groupe Fnac-Darty

Il existe un Plan d'Epargne Groupe (PEG) au niveau du Groupe Fnac-Darty qui permet de placer tout ou partie de l'intéressement individuel suivant des modalités prévues par le règlement dudit PEG et ses avenants.

Chaque année, une campagne d'information et de souscription au PEG d'une durée minimale de 15 jours est mise en œuvre.

Les salariés seront informés du montant individuel de leur intéressement sous forme de bulletin d'option et d'une fiche individuelle d'information dont le contenu est fixé à l'article 12 du présent accord, avant le début de la campagne d'information et de souscription au PEG.

Tout bénéficiaire pourra donc, en se connectant au site internet du teneur de compte ou en remplissant le bulletin d'option papier, demander le versement immédiat partiel ou total de l'intéressement, en faisant connaître son intention dans les quinze jours à compter de la date à laquelle il aura été informé du montant qui lui est attribué, et au plus tard le dernier jour de la campagne de souscription au PEG.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé dans un délai de trois jours à compter de l'envoi du bulletin d'option et de la fiche individuelle d'information.

A défaut de réponse du bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué (*soit dix-huit jours suivant l'envoi du bulletin d'option et de la fiche individuelle*) et au plus tard à l'issue de la campagne PEG, la quote-part attribuée au titre de l'intéressement sera affectée d'office au Plan d'Epargne Groupe, sur le fonds commun de placement par défaut identifié, à cet effet, par le Règlement du PEG Groupe Fnac Darty et ses avenants.

Les sommes versées sur le Plan d'Epargne Groupe sont non négociables et exigibles à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du Plan d'Epargne Groupe et de ses avenants.

Article 12 : Information du personnel

Conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'Entreprise, dont l'intéressement, sera remis à tout nouvel embauché lors de la conclusion de son contrat de travail. Il est par ailleurs rappelé que ce livret d'épargne salariale sera porté à la connaissance des représentants du personnel via la base de données économique sociale et environnementale (BDESE).

De même, lorsqu'un salarié quitte l'Entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'Entreprise dans le cadre des dispositifs prévus.

12.1 : Information relative à l'accord d'intéressement

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, le présent accord d'intéressement et ses éventuels avenants feront l'objet d'une note d'information, laquelle sera remise à tous les salariés et à tout nouvel embauché.

Cette note mentionnera notamment les règles applicables pour le versement des sommes aux salariés ayant quitté l'Entreprise et qui ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée par eux.

Un avis indiquant l'existence de l'accord d'intéressement est affiché dans chaque établissement aux endroits habituels.

12.2 : Information lors du versement de l'intéressement

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, chaque répartition individuelle d'intéressement fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne les éléments suivants :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Le délai à partir duquel, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut formulées par l'Entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord.
- Une annexe rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévue par l'accord d'intéressement ;
- Une annexe détaillant les absences du salarié prises en compte dans le calcul de l'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

12.3 Départ du salarié de l'entreprise

En cas de départ de l'Entreprise avant le versement de l'intéressement, le salarié recevra la fiche individuelle d'information et le bulletin d'option par courrier à son domicile.

Au moment où il quitte l'Entreprise, le salarié est informé de la nécessité d'aviser l'Entreprise de tout changement d'adresse.

Dans l'hypothèse où ce dernier ne peut être contacté (injoignable) à la dernière adresse indiquée et n'indique donc pas son choix en renvoyant le bulletin d'option dans le délai qui lui est imparti

mentionné à l'article 11 du présent accord, la prime d'intéressement sera affectée d'office au Plan d'Epargne Groupe, sur le fonds commun de placement par défaut identifié, dans les conditions décrites à l'article 11.

La conservation des fonds sur le PEG du bénéficiaire injoignable, est assurée par le teneur de comptes pour une durée de 10 ans. Le bénéficiaire peut donc les lui réclamer jusqu'au terme de la prescription de 10 ans.

Il est rappelé que conformément à l'article D. 3313-11 du Code du travail, si le salarié ne peut être contacté à la dernière adresse connue, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à leur disposition par l'Entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, les sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer dans un délai de 20 ans ou 27 ans en cas de décès du bénéficiaire, à compter de la date de dépôt de ces sommes à la Caisse.

Passé ce délai de 10 ans, les sommes sont transférées à la Caisse des dépôts et des Consignations pour une durée de 20 ans, où elles pourront également être réclamées jusqu'au terme de la prescription de 20 ans.

Au-delà de la prescription trentenaire (10 + 20), les fonds du bénéficiaire sont affectés au Fonds de Solidarité Vieillesse et ne pourront donc plus être réclamés.

Article 13 – Suite de l'accord, Commission Intéressement

Une commission spécialisée, dite « commission intéressement » est instituée par les parties signataires.

Elle est composée de :

- ✓ trois représentants de la Direction de l'Entreprise,
- ✓ un membre élu du Comité Social et Economique. Ce membre sera désigné au cours d'une réunion du CSE par ses membres titulaires
- ✓ un membre de chaque organisation syndicale signataire

Elle a pour rôle de suivre l'application des dispositions du présent accord. Ainsi, elle se réunit annuellement pour vérifier l'application de l'accord dans la détermination de l'intéressement de l'exercice considéré.

La convocation de la commission est assurée par la Direction avant le versement de l'intéressement.

Au cours de cette réunion, la Direction mettra à la disposition des représentants du personnel les informations ayant servi au calcul du montant de l'intéressement :

- ✓ *Le montant du ROC France consolidé*
- ✓ *Le taux de présence aux formations en présentielle ou en distancielle*
- ✓ *Le taux de réalisation des e-learning obligatoires*
- ✓ *Le nombre de bénéficiaires*

Ces documents seront remis au plus tard 3 jours ouvrés avant la réunion de la Commission Intéressement.

La Commission établit ensuite un rapport sur le calcul et le montant de l'intéressement de l'exercice concerné.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 14 du présent accord, la Commission a également pour mission de rechercher, avec la Direction de l'Entreprise, le règlement des différends pouvant survenir dans l'application du présent accord.

Les membres de la Commission conserveront strictement confidentielles l'ensemble des informations transmises.

Article 14 – Règlement des différends

Les différends qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront d'abord à l'amiable entre les parties signataires. Ainsi en pareil cas, les parties se réuniront sur convocation de la Direction.

Si le différend subsiste après la tentative de règlement amiable, chaque partie pourra porter le différend devant les juridictions compétente du lieu de signature : Tribunaux Civils si le litige est collectif, et Conseil des Prud'hommes si le litige est individuel.

Pendant toute la période du différend, la Direction de l'Entreprise appliquera l'accord conformément aux règles qu'il énonce.

Article 15 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail une version du présent accord sera déposée, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Les dispositions relatives à la publicité et au dépôt des avenants au présent accord sont identiques à celles s'appliquant à l'accord lui-même.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 27 juin 2025, en 6 exemplaires originaux.

Pour l'Entreprise
Emmanuelle DESOMBRE
Directrice Ressources Humaines des Fonctions Centrale Frances FDPS



Signé par :
Emmanuelle DESOMBRE
89964B6597454D7...

Pour les Organisations syndicales représentatives,

Pour la CFTD : Mme Laetitia PETIT



Pour la CFE-CGC : M. Didier TIMMERMANS

Signé par :
Didier TIMMERMANS
8920A5E5398E498...

Pour la CGT: M. Bernard LEVEQUE

Signé par :
Bernard LEVEQUE
2C40F0F05ACC485...

Pour l'UNSA : M. Mohamed BOUHASSOUNE

Signé par :
Mohamed BOUHASSOUNE
093B4D5D932D4E3...

ANNEXE 1

Sociétés sur lesquelles sont calculées le ROC :

L_CODI - CODIREP
L_FAC1 - FNAC ACCES
L_FAGR - FNAC APPRO GROUPE
L_FNAC - FDPS
L_LOGI - FNAC LOGISTIQUE
L_MONA - FNAC MONACO
L_MSS - MSS
L_PARI - FNAC PARIS
L_PRPH - FNAC PERIPHERIE
L_RELA - RELAIS FNAC
L_SFL_C - Alizé S.F.L.
L_VAD - FNAC DIRECT (excl. E_VAD8046 - Pure Player Belgique)
L_820 - Darty Développement
L_907 - Darty SAS
L_916 - DARTY GRAND OUEST SNC
L_945 - DARTY GRAND EST SNC

Paraphe
ED

Paraphe
MB

Paraphe
DT

Paraphe
BL

18