Accord passerelle

Le 15 septembre 2009

Préambule

1. Périmètre
2. Les classifications et grille de salaire
3. Les accords d'entreprise
4. La prime d'ancienneté
5. Durée de l'accord
6. Modalités de dénonciation et de révision
7. Dépôt

PP MR JDZ AS

Accord passerelle

Entre :

La Direction de la société C Chez Vous, représentée par M. Pascal Piotrowski, Directeur des Ressources humaines, dûment mandaté et habilité à cet effet,

D'une part,

Et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la société C Chez Vous, représentés par :

- Pour la CFE-CGC, M. Jean-Marc ZORIKIAN
- Pour la CFDT, M. Rodolphe MARTIN
- Pour le SNTA Casino affilié à la FGTA-FO, M. André SERRE

D'autre part,

PP MR 17 AS

Préambule

La société C CHEZ VOUS, filiale de la société Easydis, a commencé son activité le 1er juillet 2008.
Reprenant notamment l'activité « livraison et installation » jusqu'alors assurée par la société Serca, la société C CHEZ VOUS a repris dans ses effectifs 85 salariés de la société Serca, en application de l'article L 1224-1 du code du travail.
Conformément aux dispositions de l'article L2261-14 du code du travail, l'accord d'entreprise et la convention collective nationale applicables à la société Serca ont été provisoirement maintenus au sein de la société C CHEZ VOUS, étant précisé que la durée d'un an prévue par l'article L2261-14 du code du travail, calculée à l'expiration du préavis de 3 mois, expirera le 30 septembre 2009.

Dans le cadre de l'article L-2261-14 du Code du Travail, une négociation s'est engagée afin de définir et élaborer la globalité du statut collectif applicable au personnel de la Société C CHEZ VOUS à compter de cette date, Dans ce cadre, le présent accord a été signé le 15 septembre 2009.

Le nouveau statut conventionnel applicable au personnel de C Chez Vous sera constitué par :

- D'une part, la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.
- D'autre part, l'accord collectif d'entreprise C Chez Vous signé le 15 septembre 2009.

PP MR JMZ AS

Article 1 - Périmètre

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel dont le contrat de travail est en cours à la date du 1er octobre 2009.

Article 2 – Classifications et grille de salaire

La correspondance de la classification et des niveaux est la suivante :

Ancien Niveau	Ancien Echelon	**Nouveau Niveau**	Nouveau Echelon
I	1	**1**	**A**
I	2	**1**	**B**
I	3	**2**	**A**
II	1	**2**	**B**
II	2	**2**	**B**
II	3	**3**	**A**
III	1	**3**	**B**
III	2	**4**	**A**
III	3	**4**	**B**

Ancien Niveau	Ancien Echelon	**Nouveau Niveau**
IV	1	5
IV	2	5
IV	3	6
7		7
8		8
9		9

PP MR 377 AS

Article 3 - Les accords d'entreprise

L'accord collectif d'entreprise de la société C Chez Vous signé le 15 septembre 2009 s'appliquera à compter du 01 octobre 2009.

La partie de l'accord d'entreprise relative à la durée et à l'organisation du travail fera l'objet de négociations spécifiques qui devront aboutir au plus tard le 30 mai 2010.
En ce sens, les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir des négociations afin d'apporter les modifications sur la durée et de l'organisation du travail propre à l'activité de C Chez Vous.

Dans l'hypothèse où ces négociations seraient infructueuses, les modalités prévues dans l'accord collectif d'entreprise C Chez Vous au paragraphe 2.2 « organisation et rythme du travail » de la partie II « durée et organisation du travail » seraient maintenues.

Article 4 - La prime d'ancienneté

Il est tout d'abord rappelé que les salariés bénéficiaient d'une prime d'ancienneté, conformément à la convention collective nationale applicable à la société Serca.

Or, la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et les accords d'entreprise C Chez Vous ne prévoient pas le versement d'une prime d'ancienneté.

Aussi, les partenaires sociaux décident de ne pas maintenir cette prime d'ancienneté au sein de C Chez Vous à compter du 1er octobre 2009 et d'appliquer les dispositions suivantes:

- Pour chaque bénéficiaire de la prime d'ancienneté au 30 septembre 2009, le montant de cette prime sera gelé à sa valeur au 31 décembre 2009 sur la base du minimum garanti du régime horaire contractuel. A compter du 1er octobre 2009, la valeur absolue correspondante apparaîtra désormais sur le bulletin de salaire C Chez Vous sous la rubrique « Prime accord passerelle du 15 septembre 2009 ».

PP MR 3N7 AS

- Afin de tenir compte des changements de tranche d'ancienneté qui devraient intervenir, conformément à la convention collective nationale de l'audiovisuel, entre le 1er septembre 2009 et le 31 décembre 2009, il sera tenu compte par anticipation de cette modification :

- Les salariés qui auraient pu prétendre au versement d'une prime d'ancienneté au 31 décembre 2009, en application de la convention collective nationale applicable à la société Serca bénéficieront de cette prime calculée au 31 décembre 2009. A compter du 1er octobre 2009, la valeur absolue correspondante apparaîtra sur le bulletin de salaire C Chez Vous sous la rubrique « Prime accord passerelle du 15 septembre 2009 ».

Le montant de la « Prime accord passerelle du 15 septembre 2009 » sera abattu, le cas échéant, des absences non rémunérées.

Article 5 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er octobre 2009.

Article 6 - Modalités de dénonciation et de révision

La présente convention peut être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires (ou ayant adhéré ultérieurement à l'accord), en respectant un délai de préavis de trois mois et les formalités légales de notification.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre, d'une part la société employeur, et, d'autre part l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent avenant continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouveau texte lui soit substitué (totalement ou partiellement) et, au plus tard, pendant un an, à l'exception des dispositions

pp MR JNZ AS

concernant la couverture complémentaire maladie qui sont maintenues jusqu'à l'application d'un nouvel accord.

Le présent accord pourra, à tout moment, être révisé à la demande de l'une des parties signataires.
Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L.2261-7 et L2261-8 du Code du Travail

Article 7 - Dépôt

Dès notification du présent accord à la représentation élu du personnel non signataire au sein de C CHEZ VOUS, celle-ci disposera selon l'article L2232-2 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifié aux signataires devra être exprimé par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

FP MR JNZ AS

Fait à Saint Etienne, le 15 septembre 2009

Pour C CHEZ VOUS :

Pascal PIOTROWSKI

Les Organisations Syndicales

Pour accord :

CFE-CGC :

M. Jean-Marc ZORIKIAN

CFDT :

M. Rodolphe MARTIN

SNTA Casino Affilié à la FGTA-FO :

M. André SERRE

GRILLE DES SALAIRES APPLICABLE A COMPTER DU 01/10/2009

C CHEZ VOUS

(EMPLOYES - OUVRIERS)

Niveau	Echelon	10h	20h	24h	28h	30h	35h
I	A	385,33	770,66	924,79	1 078,92	1 155,98	1 348,64
I	B	385,33	770,66	924,79	1 078,92	1 155,98	1 348,64
2	A	385,33	770,66	924,79	1 078,92	1 155,98	1 348,64
2	B	394,22	788,43	946,11	1 103,80	1 182,64	1 379,74
3	A	404,21	808,42	970,11	1 131,79	1 212,63	1 414,73
3	B	414,21	828,42	994,10	1 159,78	1 242,62	1 449,72
4	A	424,21	848,41	1 018,09	1 187,77	1 272,61	1 484,71
4	B	444,20	888,40	1 066,08	1 243,76	1 332,60	1 554,69

P.D
MR AS JN7

ACCORD D'ENTREPRISE

C CHEZ VOUS

DU

15 Septembre 2009

MR

PP JNZ AS

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre :

La Direction de la société C CHEZ VOUS SAS, 1 Esplanade de France 42008 SAINT ETIENNE B.P. 306 CEDEX 2, représentée par Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean Marc ZORIKIAN,

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Rodolphe MARTIN,

L'organisation syndicale SNTA Casino affilié à la FGTA-FO, représentée par Monsieur André SERRE,

D'autre part,

MR

PP JM AS

TABLE DES MATIERES

TITRE I : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL 7

1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL 7
1-1.1 - Politique d'emploi : 7
1-1.2 – Périodes d'essais 7
1-1.3 - Evolution de l'emploi et de la parité homme/femme : 8

1-2 - CLASSIFICATIONS 8
1-2.1 - Personnel Employés. Ouvriers : 8
1-2.2 - Personnel d'encadrement : 9

1-3 - LA REMUNERATION 10
1-3.1 - Les rémunérations des membres du personnel répondent à une double préoccupation : 10
1-3.2 - Les compléments de la rémunération : 11
1-3.3 – La restauration 11
1-3.4 - La carte salarié : 12

1-4 - RETRAITE 12
1-4.1 - Retraite : 12
1-4.2 – Mise à la retraite 13
1-4.3 - Retraite complémentaire : 13

1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE 14
1-5.1 - Protection en cas de maladie ou accident de trajet 14
1-5.2 - Compléments soins médicaux 16
1-5.3 - Prévoyance 17
1-5.4 – Protection de la maternité 17

1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 17
1-6.1 - Préavis et recherche d'emploi : 17
1-6.2 - Indemnités de licenciement : *(sous réserve de dispositions légales plus avantageuses)* 18

TITRE II : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 20

2-1 - DUREE DU TRAVAIL 20
2-1.1 - Définition du temps de travail effectif : 20
2-1.2 - Principes des pauses ou temps libre payé : 20
2-1.3 - Durée des pauses : 21
2-1.4 – Temps d'habillage et de déshabillage : 21
2-1.5 - Horaires de travail : 21

2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL 21
2–2.1 ANNUALISATION / MODULATION 21
2–2.2 Fonctionnement de la modulation 23
2–2.4 Entrée & départ et absence au cours de la période de référence 24
2-2.5 - Conditions de recours au chômage partiel 25

2-3 - DEPASSEMENTS D'HORAIRES, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES 25
2-3.1 - Dépassements d'horaires : 25
2-3.2 - Travail de nuit 26
2-3.3 - Jours fériés : 29
2-3.4 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire : 30

2-4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT 31

MR

PP JM AS

TITRE III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL..... 32

3-1 - CHARTE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 32

3-2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 32

3-4 - GARANTIES INDIVIDUELLES..... 32
3-4.1 - Horaires hebdomadaires :..... 32
3-4.2 - Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail :..... 33
3-4.3 - Information sur les horaires :..... 33
3-4.4 - Modification des horaires :..... 33
3-4.5 - Heures complémentaires :..... 33

3-5 - MODULATION DES HORAIRES : PROGRAMMATION ANNUELLE 33
3-5.1 - Programmation annuelle :..... 33
3-5.2 - Répartition des horaires :..... 34
3-5.3 - Rémunération :..... 34
3-5.4 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées :..... 34

TITRE IV : CONGES ET ABSENCES 35

4-1 - LES CONGES PAYES 35
4-1.1- Décompte des droits aux congés payés :..... 35
4-1.2 - Décompte de la prise des congés payés :..... 35
4-1.3 - Les congés de fractionnement ou périodes creuses :..... 36

4-2 - LES CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE 36
4-2.1 - Congés exceptionnels pour circonstances de famille :..... 36
4-2.2 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé :..... 36

4-3 - CONGES POUR MOTIF EXCEPTIONNEL 37

TITRE V : ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE 38

5-1 - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE 38
5-1.1 - Objectifs de l'entretien :..... 38
5-1.2 - La pratique de l'entretien :..... 39
5-1.3 - Les rôles respectifs des différentes parties :..... 39

5-2 - LA FORMATION CONTINUE..... 40
5-2.1 - La formation individualisée :..... 40

TITRE VI : RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL..... 41

6-1 - LA REPRESENTATION SYNDICALE 41

6-2 - LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL 42

6-3 – COMMISSION PARITAIRE DE MEDIATION 42

TITRE VII : SOLIDARITE - CITOYENNETE..... 44

7-1 - EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES 44

TITRE VIII : DISPOSITIONS GENERALES..... 44

PP JM AS

MR

8-1 - DUREE DE LA CONVENTION 44

8-2 - MODALITES DE LA DENONCIATION 45

8-3 - MODALITES DE LA REVISION 45

8-4 – DEPOT 45

ANNEXES

ANNEXE 1 **PLAQUETTES PREVOYANCE**

ANNEXE 2 **REGLES A SUIVRE POUR LE DEPLACEMENT DES MEMBRES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

MR PP AS JNT

PREAMBULE

La société C CHEZ VOUS, filiale de la société Easydis, a commencé son activité le 1er juillet 2008.

Reprenant l'activité « livraison et installation » jusqu'alors assurée par la société Serca, la société C CHEZ VOUS a repris dans ses effectifs 85 salariés de la société Serca, en application de l'article L 1224-1 du code du travail.
Conformément aux dispositions de l'article L2261-14 du code du travail, l'accord d'entreprise et la convention collective nationale applicables à la société Serca ont été appliqués au sein de la société C CHEZ VOUS. La durée d'un an prévue par l'article L2261-14 du code du travail, calculée à l'expiration du préavis de 3 mois, expirera le 30 septembre 2009.

Dans le cadre de l'article L-2261-14 du Code du Travail, une négociation s'est engagée afin de définir et élaborer la globalité du statut collectif applicable au personnel de la Société C CHEZ VOUS à compter de cette date, Dans ce cadre, le présent accord a été signé le 15 septembre 2009.

Soucieux d'élaborer un statut propre à leur entreprise, les signataires ont élaboré le présent accord applicable à l'ensemble des personnes qui travaillent quotidiennement au développement de l'Entreprise.
Les partenaires sociaux reconnaissent que les dispositions de cet accord sont globalement plus favorables que les lois et la convention collective nationale N° 3305 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En effet, les signataires reconnaissent que cette convention collective est la plus appropriée à l'activité de C CHEZ VOUS, elle est également la convention par laquelle la maison mère de C CHEZ VOUS est régie.

Il annule et remplace tous les autres accords d'entreprise et usages applicables au sein de la société C CHEZ VOUS.

MR PP JAE AS

TITRE I
RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés de la Société C CHEZ VOUS ont un contrat de travail écrit et individuel.
Ce contrat caractérise les relations professionnelles spécifiques qui les unissent à la société.
Il précise (sans que cette liste soit limitative) :

- la date d'engagement
- l'emploi et la qualification
- le régime horaire
- les conditions de sa rémunération
- les conditions de sa mobilité
- la durée de sa période d'essai

Et un certain nombre de dispositions diverses plus spécifiquement liées au poste, aux fonctions et au site de rattachement dans lequel elles s'exercent (conditions de travail, vêtements de travail, etc.).

1-1.1 - **Politique d'emploi** :

La politique d'emploi mise en œuvre dans l'entreprise repose sur quelques principes simples et essentiels :

- une sélection consciencieuse du personnel tant sur le plan des aptitudes professionnelles que sur la capacité à acquérir des compétences nouvelles et à rejoindre une équipe ;

- un accueil privilégié du nouvel arrivant dans son environnement professionnel, afin de favoriser son intégration dans la société et son adaptation à l'emploi considéré ;

- la promotion interne doit être favorisée chaque fois que cela est possible;

- certaines demandes d'emploi ou de réemploi sont examinées en priorité :

  - celles des membres du personnel travaillant sous contrat à durée déterminée
  - celles des membres du personnel travaillant à temps partiel
  - celles du conjoint ou d'un enfant d'un membre du personnel invalide ou décédé
  - celles des personnes dont le contrat de travail a été rompu par C CHEZ VOUS depuis moins d'un an pour raison économique (sur demande express du salarié)
  - celles du personnel intérimaire

1-1.2 – **Périodes d'essais**

La sélection du personnel faisant l'objet d'une attention toute particulière, la période d'essai est essentiellement destinée à permettre :

MR PP JAZ AS

- au nouvel embauché, d'apprécier et de se familiariser avec la culture de l'Entreprise et les caractéristiques de ses fonctions et responsabilités ;
- à la direction, de le guider et d'évaluer ses compétences dans les premiers mois de son intégration.
- La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

    - Catégorie employé = 2 mois, non renouvelable.
    - Catégorie agent de maitrise = 3 mois renouvelable 1 fois dans la limite de 2 mois.
    - Catégorie cadre = 6 mois, non renouvelable.

1-1.3 - Evolution de l'emploi et de la parité homme/femme :

Dans le cadre de sa politique de recrutement, sous réserve des candidatures et des contraintes techniques et physiques éventuelles, l'entreprise s'efforcera de favoriser un recrutement à parité entre les hommes et les femmes.

1-2 - CLASSIFICATIONS

Les partenaires sociaux rappellent que la méthode de classification appliquée dans l'Entreprise est le fruit des réflexions qui ont été engagées en 2009 et qui ont abouti à la classification adaptée, réduisant le nombre de niveaux et permettant ainsi d'obtenir une excellente lisibilité sur les différents emplois de l'Entreprise.

1-2.1 - Personnel Employés. Ouvriers :

Une liste des emplois repères ci-après est déterminée afin de permettre une meilleure adaptation des libellés des emplois à l'activité.

Liste des emplois repères
(minimum au moment de l'embauche ou de la prise de poste)

Niveau	Echelon	Emploi
1	A et B	Aide chauffeur
2	A et B	Chauffeur livreur
2	A et B	Agent administratif
2	A et B	Planificateur
3	A et B	Chauffeur livreur confirmé
3	A et B	Gestionnaire client
4	A et B	Chauffeur livreur leader

Période d'accueil dans la fonction

La période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction dite "période d'accueil dans la fonction" prévue à l'article 4-5 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 est réactualisée de la façon suivante :

MR PP JM AS

Niveau 1 (Passage de A à B)	**3 mois** au lieu de 6 mois
Niveau 2 (Passage de A à B)	6 mois
Niveau 3 (Passage de A à B)	12 mois
Niveau 4 (Passage de A à B)	**18 mois** au lieu de 24 mois

Il est précisé que la période d'accueil ci-dessus constitue une durée maximum. De ce fait, cette durée pourra éventuellement être réduite selon la situation propre de l'intéressé, c'est pourquoi il n'est pas envisagé d'automatisme sur cette procédure qui entre dans le cadre managérial.

En outre, en cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié.

1-2.2 - <u>Personnel d'encadrement</u> :

Agent de maîtrise

La filière Agent de Maîtrise comprend les niveaux 5 et 6.

Cadre

L'article 4-2 de la convention collective définit trois niveaux comme suit :

Niveau 7

Les fonctions du niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (site de rattachement, service).

Niveau 8

Les fonctions du niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9

Les fonctions de responsabilité majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'Entreprise.

Les partenaires conviennent :

- D'intégrer les Cadres Supérieurs qui correspondent à la définition de fonction du niveau 9 dans un niveau supplémentaire dénommé "hors classification" (la définition de ce niveau étant celle du niveau 9 de la convention collective nationale)

- De redéfinir un nouveau contenu au niveau 9, les niveaux 7 et 8 demeurant inchangés.

Définition du niveau 9

La fonction du niveau 9 exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs, ainsi qu'une compétence importante sur le plan administratif, commercial, technique et également sur le plan de la gestion.

En conséquence, l'ensemble de la population Cadre de la Société C CHEZ VOUS sera classée du niveau 7 à 9 permettant ainsi de gérer au plus près des données et des métiers propres à l'Entreprise.

MR PP JM AS

1-3 - LA REMUNERATION

1-3.1 - <u>Les rémunérations des membres du personnel répondent à une double préoccupation</u> :

- celle de rémunérer à sa juste valeur l'activité professionnelle individuelle de chaque collaborateur ;

- celle de rémunérer la contribution apportée par chacun à la communauté de travail, aux niveaux du site de rattachement, de l'entreprise et du Groupe.

La rémunération se compose de plusieurs éléments :

1-3.1.1. Le salaire mensuel individuel garanti

Il est défini à l'aide du système de classification de l'Entreprise et, pour les Employés Ouvriers et le personnel d'encadrement selon des grilles de salaires minima spécifiques à la Société C CHEZ VOUS au moins égales aux grilles de salaires minima FCD. (Fédération du Commerce et de la Distribution)

Il tient compte des fonctions exercées et du niveau de responsabilité.

La progression de ce salaire individuel garanti s'effectue par des augmentations individuelles et/ou générales.

1-3.1.2. La gratification annuelle (communément appelée 13e mois)

PRINCIPE

Toute personne qui justifie d'une ancienneté de 6 mois consécutive ou non dans la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours bénéficie d'une somme équivalant à 1/12e de la rémunération.

Toutefois et lorsque le mode de calcul lui est plus favorable sur une année complète, le salarié qui a été absent en cours d'année pour maladie (dans la limite de 30 jours calendaires), peut bénéficier d'une gratification annuelle qui est égale à 1/12 de la somme des salaires forfaitaires mensuels de l'année considérée.

Elle est versée en principe, au cours de la semaine précédant la semaine de Noël, toutefois exceptionnellement les personnes qui le désirent pourront obtenir un acompte entre le 1er juin et le 30 novembre, à valoir sur les droits déjà acquis au titre de cette gratification et ce s'ils justifient des mêmes conditions d'ancienneté à la date de cette demande.

Elle ne fait pas partie de la rémunération totale pour le calcul des congés payés et n'est pas due en cas de faute lourde.

MODE DE CALCUL

☐ *<u>Pour l'encadrement</u>* :

Le calcul est fait sur la rémunération du mois de novembre, au prorata du temps de travail de la période considérée.
Il n'est fait aucun abattement pour les absences inférieures ou égales à 180 jours calendaires, au-delà de ce seuil, l'abattement sera de 1/365e par jour.

MR PP JM AS

☐ *Pour le personnel employé. Ouvrier* :

Eléments de rémunération entrant dans le calcul de la gratification annuelle des employés et ouvriers.

- Sont intégrés dans l'assiette de calcul :
  - rémunération brute du temps de travail
  - congés payés
  - absences pour cause :
  - d'accident du travail, maladie professionnelle (dans la limite ininterrompue d'un an)
  - de maternité (congés légal de maternité)
  - de congés d'adoption (congés légal d'adoption)
  - d'exercice du mandat syndical
  - compléments de salaire versés par l'entreprise au titre des absences pour maladie et accident de trajet.
  - d'événements familiaux

- Ne sont pas intégrées dans l'assiette de calcul, notamment :
  - Les primes : exceptionnelles, astreintes, de performance et de résultat (CCV+), indemnités spéciales.
  - indemnités correspondant à des remboursements de frais
  - indemnités versées par la Sécurité Sociale et organismes de prévoyance.

Ce calcul ne peut être inférieur aux dispositions de la Convention Collective Nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

1-3.1.4. Les autres éléments :

- un intéressement
- une participation
- un compte épargne temps
- un plan épargne Groupe CASINO

Les accords groupe Casino spécifiques d'intéressement, de participation, du CET et du PEG sont appliqués.

1-3.2 - Les compléments de la rémunération :

Les partenaires sociaux ont souhaité, par divers accords, dépasser le cadre des obligations légales afin d'assurer, à tous les membres du personnel, une protection sociale complémentaire efficace.

Ces compléments sont constitués par des systèmes de protection, prévoyance, financés par l'Entreprise et par les intéressés.

1-3.3 – La restauration

Le personnel d'exploitation, tel que les chauffeurs, qui en conséquence de leurs déplacements et donc de l'éloignement de leur domicile aux heures habituelles de repas (soit entre 12h et 14h ou 20h et 22h), peuvent sur présentation de justificatifs (factures avec TVA) se faire rembourser le montant de leur repas suivant les règles définies dans le guide des voyages du Groupe Casino.
Soit à ce jour :

MR PP JM AS

Province
Maximum 12€80 pour repas pris en restauration rapide
Maximum 16€25 pour un repas pris en restaurant
Paris
Maximum 12€80 pour repas pris en restauration rapide
Maximum 23€10 pour un repas pris en restaurant

1-3.4 - La carte salarié :

Les salariés pourront souscrire, après 3 mois de présence continue et selon les modalités en cours :

A la carte de paiement et de crédit Salariés

Cette carte leur permettra de bénéficier à ce jour :

- d'une ristourne de 25 % sur les prix de leurs repas chez Casino Cafétéria, Comptoirs Casino et Cœur de Blé, dans la limite de 76,33 € par mois ;
- d'une remise de 5 % sur les produits Casino + une remise de 5 % sur les achats effectués dans les magasins intégrés du Groupe portant l'une des enseignes suivantes : Géant Casino, Casino Supermarchés, Petit Casino et Spar.
- d'une remise de 5 % sur les achats effectués à C-Discount et Casino Vacances
- d'une remise de 10 % chez Villa Plancha
- d'une remise de 10 % sur l'assurance auto et habitation de Banque Casino
- du bénéfice de l'option de débit différé gratuite
- du règlement en 6 fois sans frais.
- de points S'Miles sur tous les achats.

A la carte de fidélité Salariés

Cette carte leur permettra de bénéficier à ce jour :

- d'une ristourne de 25 % sur les prix de leurs repas chez Casino Cafétéria, Comptoirs Casino et Cœur de Blé, dans la limite de 76,33 € par mois ;
- d'une remise de 5 % sur les produits Casino + une remise de 5 % sur les achats effectués dans les magasins intégrés du Groupe portant l'une des enseignes suivantes : Géant Casino, Casino Supermarchés.
- d'une remise de 5 % sur les achats effectués à Casino Vacances
- de points S'Miles sur tous les achats

1-4 - RETRAITE

1-4.1 - Retraite :

1-4.1.1. Départ à la retraite

A partir de l'âge de 60 ans, tout membre du personnel peut quitter volontairement la société en faisant valoir ses droits à la retraite. Il informera son employeur de son départ, par lettre recommandée ou remise en main propre, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

Toutefois, il est rappelé que pour bénéficier d'une retraite complète de la Sécurité Sociale, il faut répondre aux conditions légales en vigueur.

1-4.1.2. Allocation de départ

A la date de leur départ effectif, par départ volontaire ou mise à la retraite, les membres du personnel reçoivent une allocation calculée comme suit.

MR PP JM AS

☐ Employés et ouvriers

- de 10 ans et moins de 13 ans d'ancienneté :
  2 mois et demi du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale

- de 13 ans et moins de 16 ans d'ancienneté :
  3 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale

- de 16 ans et moins de 20 ans d'ancienneté :
  4 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale

- à partir de 20 ans d'ancienneté :
  5 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^{e} de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

☐ Encadrement

10 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire de référence mensuel.

Après 10 ans d'ancienneté : en sus des 2 mois et demi de salaire de référence mensuel, 2/10^{e} de mois par année de présence supplémentaire avec un plafond de 5 mois (agents de maîtrise) ou 6 mois (cadres) de salaire de référence mensuel pour le montant total de l'allocation de départ en retraite.

☐ Dispositions communes

En cas de départ au-delà de 60 ans, les années de présence ne donnent plus lieu à augmentation de l'allocation de départ.

Le temps de présence dans l'entreprise comprendra éventuellement le temps d'activité dans les sociétés du Groupe, ainsi que le temps d'activité comme gérant mandataire, sauf si ce dernier a perçu la prime pour service rendu, celle-ci venant alors en déduction de l'allocation de départ en retraite.

En cas de mise à la retraite par suite d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale, l'intéressé bénéficie des allocations ci-dessus décrites, à raison de 50 % de leur montant.

1-4.2 – Mise à la retraite

Les règles légales de mise à la retraite s'appliquent.

1-4.3 - Retraite complémentaire :

Afin de compléter les prestations assurées par le régime de retraite de la Sécurité Sociale, l'ensemble du personnel bénéficie d'une retraite complémentaire, et ce, dès le premier jour de travail.

Le taux de cotisation est à la charge pour partie de l'entreprise et pour partie des membres du personnel.

MR PP JM AS

1-4.3.1. Caisses d'affiliation et taux de cotisation

☐ ***Affiliation de l'ensemble du personnel à l'AGRR***

L'ensemble du personnel est affilié à l'AGRR dès le 1er jour de travail.

Le taux de cotisation (hors majoration du taux d'appel) est de 6 % pour les employés et de 8 % pour les agents de maîtrise et les cadres (limité au plafond de la Sécurité Sociale pour ces derniers).

Il est à la charge pour partie de l'entreprise et pour partie des membres du personnel.

☐ ***Affiliation des cadres à l'ACGME***

Les cadres dont le niveau est égal ou supérieur à 7 sont affiliés à la caisse de retraite CALVIS pour la part du salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Leur taux de cotisation (hors majoration du taux d'appel) est de 16,24 % réparti entre la société et les intéressés, pour leur part de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et le plafond de la caisse de retraite des cadres.

1-4.3.2. Taux de répartition

☐ ***Le taux de cotisation à l'AGRR se répartit à ce jour de la façon suivante :***

- pour les employés et les agents de maitrise:
60 % à la charge de la Société
40 % à la charge du salarié

- pour les cadres :
52,76 % à la charge de la Société
47,24 % à la charge du salarié

☐ ***Le taux de cotisation des cadres à l'ACGME se répartit à ce jour comme suit:***

- 62,07 % à la charge de la Société
- 37,93 % à la charge du cadre.

1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE

1-5.1 - <u>Protection en cas de maladie ou accident de trajet</u>

1-5.1.1 - Délai de prévenance et justificatif

Les absences provoquées par maladie ou accident doivent être :

- notifiées sous 48 heures à la Direction
- et justifiées dans les 4 jours calendaires par un certificat médical, ou à défaut, par la présentation de la feuille de maladie remplie par le médecin. Il doit être procédé de la même façon en cas de prolongation.

MR PP JM AS

1-5.1.2 - Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU COMPLEMENT DE SALAIRE

Après un an d'ancienneté pour maladie, ou sans condition d'ancienneté pour les accidents de travail et de trajet, en cas d'arrêt de travail, l'entreprise procède au versement d'une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale.

L'indemnité complémentaire indiquée ci-dessus n'est pas versée en cas de maladie pendant un délai de carence de 2 jours calculé à partir du premier jour d'arrêt de travail.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation (quelle qu'en soit la durée) ni en cas d'accident du travail.

Les contractants ont toutefois décidé, que si un seul arrêt de travail a lieu dans l'année, cette carence sera rendue. Pour des raisons pratiques on prend en compte l'année fiscale soit : du 1er décembre au 30 novembre de l'année suivante.

Dans le cas où l'absence entraîne un arrêt de travail de plus de 23 jours, le délai de carence n'est pas appliqué et un redressement de la retenue éventuellement faite au départ de la maladie est effectué.

En cas de pointage d'une absence autorisée sans reprise de travail, entre deux périodes d'absence maladie ou accident, il n'est pas appliqué un nouveau délai de carence.

L'indemnité complémentaire est versée à condition que l'absence maladie ou accident de travail et trajet soit régulièrement prise en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maladie ou accident à l'exclusion des périodes pour cure thermale pour le personnel "Employé. Ouvrier".

Si la responsabilité d'un tiers est à l'origine de l'arrêt de travail, les indemnités complémentaires aux prestations de la Sécurité Sociale, versées par l'entreprise, ne le seront qu'à titre d'avance et devront lui être remboursées en priorité par le bénéficiaire, dès paiement par le tiers responsable ou sa compagnie d'assurances. Il devra donc être fait état dans le montant de la réclamation de la perte totale de salaire. Le salarié devra informer son employeur dans les plus brefs délais de l'identité du tiers.

Pour le personnel à contrat à durée déterminée, le versement de l'indemnité complémentaire cesse à la date de fin de contrat.

Pour tout malade ou accidenté dont la durée d'absence ininterrompue a atteint les durées limites d'indemnisation prévues ci-dessus, une période de 6 mois doit s'écouler après la reprise effective du travail avant la réouverture de ses droits.

CALCUL DU COMPLEMENT DE SALAIRE

Le calcul du complément de salaire (à l'exclusion des jours de carence) est effectué de manière à assurer aux salariés le maintien total de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels s'ils avaient travaillé.

Le complément de salaire est calculé sur la base :

- de la rémunération effective des trois derniers mois (hors primes exceptionnelles et gratifications) précédant l'événement limité au plafond de la Sécurité Sociale pour les employés et ouvriers ;

- et sans tenir compte des indemnités qui auraient pu être versées au titre de frais pour les cadres et agents de maîtrise.

MR PP JJ7 AS

L'indemnité complémentaire, qui est versée pour toutes les journées complètes d'absence l'est dans les conditions ci-après :

☐ Pour les employés et les agents de maîtrise :

- entre 1 et 10 ans d'ancienneté : pendant 180 jours calendaires,
- entre 10 et 25 ans d'ancienneté : pendant 360 jours calendaires,
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : pendant 540 jours calendaires.

☐ Pour les cadres :

- après une année d'ancienneté : pendant 540 jours calendaires.

1-5.1.3 - Délai de protection

En cas d'absence pour maladie ou accident du trajet, les membres du personnel bénéficient d'une garantie du maintien de leur contrat de travail pendant un délai de "protection" ainsi établi :

☐ Pour les employés :

- la durée du délai de protection en cas de maladie est ainsi fixée :

  - entre 6 mois et 1 an d'ancienneté : 4 mois
  - au-delà de 1 an d'ancienneté : durée du complément de salaire majoré de 1 mois.

- la durée du délai de protection en cas d'accident de trajet est de 2 ans.

☐ Pour les agents de maîtrise et les cadres :

La durée du délai de protection en cas d'accident de trajet ou de maladie est de 2 ans.

1-5.2 - <u>Compléments soins médicaux</u>

Le système de couverture des risques santé propre à l'entreprise prévoit quatre niveaux de prestations et deux types d'adhérents :
La gestion du système de couverture santé est, au jour de la signature du présent accord, confiée à la mutuelle M.I.E.L.

1-5.2.1 – Quatre niveaux de prestations

- **Un premier niveau dit "option de base", obligatoire**

Concernant tous les membres du personnel sous contrat à durée indéterminée, il est destiné principalement à couvrir le ticket modérateur de la Sécurité Sociale.
La cotisation correspondant à ce niveau de prestation est fixée annuellement par l'organisme chargé de ce risque et soumise à acceptation de la Direction.

Cette cotisation est prélevée mensuellement sur le bulletin de salaire, 45 % de celle-ci étant pris en charge par l'entreprise.

- **Trois niveaux supplémentaires, facultatifs**

MR PP JAT AS

Pour les salariés qui le désirent, trois niveaux supplémentaires sont proposés, offrant des prestations améliorées notamment pour l'optique, le dentaire et les dépassements d'honoraires.
Dans ce cas, les cotisations sont fixées selon les mêmes modalités que pour le régime de base, (la contribution de la Direction étant maintenue à 45 % du tarif du niveau 1).

1-5.2.2 - Deux catégories d'adhérents

Les adhérents obligatoires

Chaque personne titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée adhère impérativement à cette couverture complémentaire, à titre individuel.

Les adhérents volontaires

Tout cotisant obligatoire a la possibilité d'inscrire son conjoint ou ses enfants à cette couverture santé.
Les retraités ayant cotisé à la couverture santé du Groupe Casino pendant 5 ans, ainsi que les personnes sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois d'ancienneté, ont également la possibilité d'y adhérer.

1-5.3 - Prévoyance

Le détail est précisé dans les brochures disponibles sur l'intranet du groupe Casino (en annexe)

1-5.4 – Protection de la maternité

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de faciliter le travail des femmes enceintes en adaptant en conséquence leur poste et leur horaire de travail.

C'est pourquoi le temps de travail est réduit d'une demi-heure par jour, sans modification du salaire, à partir du 5e mois de la grossesse pour le personnel à temps complet et adapté à chaque cas pour les temps partiels.

En outre, pour tenir compte d'un éventuel état de fatigue sur présentation d'un certificat de grossesse et à sa demande à compter du 5e mois, la journée de travail de la femme enceinte ne pourra pas commencer avant 7h30, ni se terminer après 19h, jusqu'à la première année de l'enfant.

En cas de demande de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera dans toute la mesure du possible de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses nouvelles aptitudes.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficie du maintien de son salaire antérieur et ce sans limitation de durée.

1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1-6.1 - Préavis et recherche d'emploi :

Sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail individuel, la durée du délai de préavis est fixée selon les conditions suivantes :

- **1 mois** de préavis pour les employés et ouvriers,

MR PP JJ7 AS

ce préavis est porté à **2 mois** pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur,

- **3 mois** de préavis pour les agents de maîtrise et les cadres d'un niveau inférieur au niveau 8,

- **6 mois** de préavis à partir du niveau 8.

Pendant toute la période du préavis, les personnes concernées pourront s'absenter chaque jour pendant 2 heures afin de mener à bien leur recherche d'emploi, sans que cela entraîne de réduction de leur rémunération.

La répartition de ces absences et leur éventuel cumul sur la semaine ou sur le mois doit faire l'objet d'une concertation avec son supérieur hiérarchique, afin de faciliter au mieux les recherches individuelles d'emploi, sans pour autant perturber l'organisation du service.

1-6.2 - <u>Indemnités de licenciement</u> : *(sous réserve de dispositions légales plus avantageuses)*

Le personnel dont le contrat de travail est rompu du fait de l'employeur, totalisant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, n'ayant pas l'âge ou l'ancienneté lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite, perçoit une indemnité calculée de la façon suivante :

Après 2 ans d'ancienneté

50 % du salaire de référence mensuel, pour tous les membres du personnel

Après 3 ans d'ancienneté

Employés et ouvriers

75 % du salaire de référence mensuel auquel s'ajoute une majoration de 25 % de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire sans que l'indemnité puisse excéder 6 fois le salaire de référence mensuel.

Encadrement

3 fois (agents de maîtrise) ou 6 fois (cadres) le salaire de référence mensuel auquel s'ajoute une majoration de 25 % de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire jusqu'à la 19^{e} année.

Après 20 ans d'ancienneté, cette indemnité est égale à 9 fois (agents de maîtrise) ou 12 fois (cadres) le salaire de référence mensuel.

Dans l'hypothèse où un cadre, agent de maîtrise, technicien ou assimilé, serait licencié dans un délai de 2 ans suite à un changement d'emploi en rétrogradation, il bénéficierait néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment du changement.

MR PP 2/17 AS

Dispositions communes

Cette indemnité est due sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Elle est majorée dans deux hypothèses :

- Membres du personnel âgés de 45 ans ou plus au moment du licenciement : 20 %

- Membres du personnel ayant des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale) : 10 % par enfant à charge

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^{e} de la gratification annuelle plus les indemnités de fonction.

MR PP JDT AS

TITRE II
DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

2-1 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée à **33 h 15 mn** pour les salariés à temps complet. Le temps de présence hebdomadaire est de **35 h 00**.

2-1.1 - <u>Définition du temps de travail effectif</u> :

La durée du travail effectif s'entend telle que définie à l'article L3121-1 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, notamment celles fixées à l'article 5-4 de la convention collective.

2-1.2 - <u>Principes des pauses ou temps libre payé</u> :

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux sont convenus des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque site en fonction de l'organisation du travail

- les salariés ne doivent pas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail

- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail

- des salles de repos sont à la disposition des salariés sédentaires pour leur permettre de prendre leur pause

- pour les salariés itinérants, compte tenu de leur organisation et du travail à l'extérieur de l'entreprise, ils s'organisent à leur convenance pour prendre les temps de pause prévus et informeront leur responsable de leur organisation pour les coupures.

- les salariés ont la possibilité de vaquer librement à leurs occupations dans la limite bien évidemment de l'espace temps de la pause

  Dans toute la mesure du possible, la Direction s'efforcera d'organiser la prise de pause en deux fois maximum au cours de la journée de travail pour favoriser une bonne répartition entre les rythmes de travail et les rythmes de repos, chaque pause pouvant être de durée différente. La représentation des élus du personnel ou le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail seront normalement consultés sur ce sujet.

Les pauses sont rémunérées au taux normal et entrent en compte pour la détermination du salaire brut mensuel.

MR PP JFZ AS

2-1.3 - Durée des pauses :

Le temps de pause est fixé à **3 minutes** par heure de présence, soit :

- 1 h de présence = 57 mn de travail effectif et 3 mn de pause

Le tableau figurant ci-dessous reprend le calcul des pauses et du temps de travail effectif pour les salariés à temps complet.

Durée de la pause	Temps de travail effectif hebdomadaire	Durée hebdomadaire de la pause	Temps de présence
3 mn	33 h 15 mn	1 h 45 mn	35 h

2-1.4 – Temps d'habillage et de déshabillage :

Les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières.

Il sera réservé, au total dans l'amplitude de la journée de travail un forfait global en temps de 5 minutes payées à ce sujet.

Conformément à la loi, ce temps n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Ce décompte sera fait automatiquement.

2-1.5 - Horaires de travail :

Les horaires du personnel doivent être établis de telle manière que les membres du personnel puissent, s'ils le désirent, prendre un des deux repas principaux chez eux, sauf cas particulier de recours à des heures supplémentaires.

Sont réputés ne pas avoir la possibilité de prendre leur repas à leur domicile, les personnes dont l'horaire prévoit leur présence au travail au cours de la totalité des deux plages horaires suivantes :

12 heures à 14 heures et 20 h 00 à 22 h 00.

La quantité minimale de travail effectif qui doit être offerte aux salariés lors de chaque venue à l'entreprise est de 3 heures. (Sauf demande express du salarié)

Les horaires devront être affichés au moins 15 jours à l'avance.

De plus, les sites de rattachements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de deux jours comprenant le dimanche.

2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL

2–2.1 ANNUALISATION / MODULATION

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'organiser la réduction du temps de travail sur une période annuelle, et ce afin de s'adapter en permanence aux variations d'activité dont la périodicité s'établit le plus souvent sur une année.

MR PB JH AS

L'organisation du travail qui est mise en œuvre dans les différents Sites de rattachements doit être anticipée afin de pouvoir répondre plus rapidement aux demandes des clients et de permettre aux salaries de s'exprimer sur leur organisation individuelle et l'organisation de leur équipe.

A cet effet, l'optimisation des tâches et une poly compétence à la fois plus organisée et plus professionnelle doit permettre de mieux répondre aux attentes de satisfaction des clients.

Cette organisation s'établit sur le principe de la modulation prévue par l'article L 3122-2 du Code du travail.

En effet, les variations de saisonnalités de certains produits, la flexibilité des demandes des clients, les variations des offres publicitaires, catalogues, rentrée scolaire, fêtes de fin d'année, soldes notamment génèrent des ventes variables suivant ces différentes périodes.

Cette organisation doit permettre ainsi de limiter le recours aux emplois précaires. Toutefois, le recours au travail temporaire reste néanmoins possible dans l'Entreprise ; l'organisation en modulation ne permettant pas de répondre aux cas ponctuels de surcroît d'activité, notamment dans l'activité livraison.

II est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail sur toute ou partie de l'année, avec des périodes de haute et basse activité qui permettent de calculer sur la période de modulation une moyenne hebdomadaire de travail réduit égale a la durée fixée par ledit accord.

Les signataires constatant les différences importantes entre les sites, les régions et les équipes de travail ne peuvent pas au niveau central (national) imposer une organisation unique pour tous.

Cette organisation du temps de travail module doit se faire au plus près des réalités, donc des sites de rattachements.

Dans cet esprit, pour permettre a l'Entreprise, au site de rattachement ou à une équipe de travail, de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activités subies (que ces fluctuations soient d'origine saisonnière ou conjoncturelle), les signataires doivent délimiter des cadres d'organisation du temps de travail différencié.

Les signataires rappellent que l'Entreprise travaille dans un environnement concurrentiel et que la prise en compte des besoins et des désirs des clients doit être sous-tendue à toute organisation.

Les signataires rappellent également que la plus grande disponibilité des services aux clients conduit à retenir des amplitudes d'horaires élargis (sur la journée ou la semaine variable sur l'année) c'est à dire que l'amplitude des services aux clients dépasse le temps de présence des salaries à temps plein, les heures d'ouvertures ou d'intervention s'adapteront à l'environnement concurrentiel.

Pour les salaries itinérants, compte tenu des spécificités de leurs fonctions et de leur métier, les signataires à l'Accord conviennent d'appliquer à cette catégorie de collaborateurs les dispositions prévues par l'article L 3121-42 du Code du Travail.

En effet, il est difficile de prévoir à l'avance la durée réelle du travail dans une journée ou une semaine ; cette durée dépendant de plusieurs paramètres ne pouvant être prédéterminés : nombre d'interventions, kilomètres parcourus, disponibilité des clients, durée de l'intervention...

La durée réelle du travail ne pourra se décompter qu'à la fin de la journée et de la semaine, étant entendu que le décompte final n'est fait qu'à la fin de l'année de référence.

A ce moment là, s'il est constaté un dépassement par rapport à la moyenne annuelle prévue du Temps de Travail, une compensation adéquate sera réalisée en temps de repos complémentaire.

L'accord ayant fixe les règles générales, les partenaires sociaux ont laisse le soin à chaque site de rattachement d'organiser et de gérer les modalités concrètes

MR PP AS

d'application.

Ces modalités sont présentées à la représentation des élus du personnel, ainsi que les calendriers prévisionnels de même que le nom des salaries ou des équipes qui sont compris dans la modulation et les horaires prévisionnels par secteur.

Bien entendu, toute modification devant intervenir pour adapter les calendriers à la réalité conjoncturelle sera également présentée à la DUP.

L'objectif de l'Entreprise étant de satisfaire les clients, les partenaires ont décides, en l'état actuel de la situation, de limiter les plages d'ouverture des sites de rattachement et des services centraux de 7 heures du matin à 22h00 le soir.

Pour les personnels en travail temporaire ou pour les salaries en contrat à durée déterminé, l'organisation du travail sur la semaine se fera sur la base pour un salarie temps complet de 35 heures de présence sans modulation pour les missions d'une durée inferieure à 4 semaines ; au delà, ces salariés pourront rentrer sur l'organisation en modulation.

Modulation : dispositions communes

Compte tenu de l'incidence des congés annuels sur les temps de présence, il est convenu que la période de référence pour la modulation est la même que celle des congés annuels, c'est à dire du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

La période de modulation définie par l'article L 3122-2 du Code du Travail ne peut-être qu'annuelle, cependant les partenaires, afin de suivre au plus prés les horaires réalises par les personnels en période de modulation décident de faire des points et des suivis des horaires réalises chaque trimestre, afin de pouvoir corriger ou anticiper les éventuels déséquilibres.

Pendant la période de modulation définie, les horaires hebdomadaires peuvent varier dans les limites suivantes :

- Limites hautes : 40 heures de présence
- Limites basses : 26 heures de présence

Les limites hautes n'ont pas pour but d'augmenter le nombre de jours de travail dans la semaine, par rapport à l'organisation actuelle du travail, sauf accord express du salarie pour une répartition différente.

Une semaine de 30 heures ou moins de présence, pour un salarie temps complet, s'effectuera sur un maximum de 4 jours de travail, sauf demande expresse des salaries.

Dans le cadre de la modulation, l'employeur s'engage sauf accord exprès du salarie, à ne pas déplacer sur une journée celui-ci pour un temps de présence inférieur à 3 heures.

En fin de période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de présence doit être de 35 heures, dans le cas contraire les régularisations s'effectueront selon les modalités ci-dessous.

2-2.2 Fonctionnement de la modulation.

Calendrier prévisionnel:

Un calendrier prévisionnel des activités programmées sur l'année sera établi à titre indicatif base sur les événements et réalités de l'année précédente. Ce calendrier prévisionnel sera présenté à la représentation des élus du personnel le mois qui précède le début de la période de modulation.

Cette programmation ne modifiera pas le mécanisme de prise de congés.

Ce calendrier est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité. L'employeur avise par voie d'affichage ou diffusion écrite les salaries des variations d'horaires décidées au moins 15 jours à l'avance.

MR PB Int AS

2–2.3 Régularisation des heures travaillées et heures payées

Si à la fin de la période de modulation, il existe un différentiel entre les heures de présence payées et les heures rémunérées, ce différentiel sera régularisé de la manière suivante :

S'il apparait que le salarié a fait plus que les heures prévues, ces heures donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur équivalent en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires. Ce repos compensateur devra être pris dans les trois mois suivants en tenant compte de l'activité.

La hiérarchie devra veiller à ce que le salarié ait accompli à la fin de la période de modulation les heures équivalentes à l'horaire moyen hebdomadaire contractuel.

Pour ce faire, un bilan détaillé des heures de présence payées par rapport aux heures rémunérées (lissées), sera présenté tous les trimestres, aux instances représentatives du personnel concernées.

Les heures négatives sont reportées sur le compteur de la période annuelle suivante, dans la limite de 35 heures, lorsque le différentiel est en faveur de la société du fait du salarié.
Lorsque le compteur est négatif du fait de l'employeur, il est automatiquement remis à zéro.

Chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

2–2.4 Entrée & départ et absence au cours de la période de référence

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, et tout spécialement en cas d'entrée et de départ de l'Entreprise en cours de période de programmation du calendrier prévisionnel, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paye du dernier mois de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail (si celle-ci intervient avant cette échéance), le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunères.

Si les sommes versées au salarié, en application de la règle du lissage, sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- En cas de rupture, une compensation sera faite lors de la dernière paye entre les sommes dues par l'employeur (à quelque titre que ce soit) et cet excédent, sauf en cas de départ pour motif économique.

- Pour le salarié entre en période de programmation et dont le contrat se poursuit au terme de la première échéance de modulation, la hiérarchie devra veiller à ce que les heures réellement effectuées à partir de la date d'entrée soient équivalentes à l'horaire moyen hebdomadaire contractuel, si le salarie a fait plus que les heures prévues celles-ci seront régularisées corme il est dit précédemment.

- En cas d'absence, quelle qu'en soit la cause, pendant la période de modulation et indépendamment du lissage de la rémunération, l'horaire effectue pendant cette période sera calcule en tenant compte pour les jours d'absences des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarie le ou les jours considères dans le cadre de la programmation.

Les semaines complètes d'absences neutralisent la modulation, l'horaire d'absence

MR DB 317 AS

correspond à l'horaire contractuel moyen annuel.

2-2.5 - Conditions de recours au chômage partiel

La Direction réaffirme sa volonté de prendre toutes les mesures utiles afin d'éviter le chômage partiel.

Toutefois, dans l'hypothèse où, compte tenu de la durée de travail effectuée au cours d'une période et des limites maximales de l'annualisation ou du niveau d'activité prévisible au cours des mois suivants, il apparaît que la durée moyenne annuelle de travail effectif ne pourra manifestement pas être respectée, la Direction pourra être amenée à recourir à des mesures de chômage partiel.

De même, après procédure de consultation des instances représentatives du personnel, la Direction se réserve le droit de recourir au chômage partiel dès lors que des événements exceptionnels de nature à ralentir sensiblement l'activité de l'entreprise surviendraient.

En toute hypothèse, dès lors que l'horaire effectif de l'un ou l'autre des activités serait inférieur à 28 heures hebdomadaires sur 2 semaines consécutives, la Direction se réserve également le droit de solliciter la mise en chômage partiel de ces services.

2-3 - DEPASSEMENTS D'HORAIRES, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

La bonne organisation d'un site de rattachement permet, en principe, d'éviter les heures supplémentaires.
Néanmoins, et à titre exceptionnel, l'horaire effectué par le personnel peut dépasser l'horaire normal en raison d'éléments variables plus ou moins maîtrisables et/ou prévisibles, notamment le volume d'activité.

L'activité de l'entreprise nécessite que pour certains postes, certaines catégories de personnel travaillent la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Soucieux de limiter ces hypothèses aux strictes nécessités, les signataires ont dégagé un certain nombre de principes qui doivent être respectés en toute occasion par les responsables de site de rattachement :

- faire appel en priorité au volontariat,
- organiser une information la plus anticipée possible des salariés concernés par des changements d'horaires,
- mettre à leur disposition, dans les cas d'urgence, les moyens leur permettant de s'organiser et de prévenir leur famille.

En fonction de la situation de chacun et des contraintes subies, les salariés concernés bénéficient d'une compensation dont les modalités sont organisées au sein de chaque site de rattachement, guidés par des principes généraux rappelés ci-après.

2-3.1 - Dépassements d'horaires :

Ils sont régis par les textes en vigueur.

Employés. Ouvriers à temps complet :

Les heures effectuées au-delà de 35 h effectives et qui n'entrent pas dans le cadre de la modulation seront compensées de la façon suivante :

- Majoration de 25 % au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 43^{e} heure effective

MR PP JNZ AS