ACCORD D'ENTREPRISE CASINO FRANCE

Le 19 décembre 1996

Casino
FRANCE

Direction des Ressources Humaines Tél. 04.77.45.35 12

ACCORD D'ENTREPRISE CASINO FRANCE

MIS À JOUR AU 19 DECEMBRE 1996

ENTRE :

La Direction de la Société Casino-France SAS, 24 rue de la Montat, 42008 Saint-Etienne, CEDEX 2, représentée par M. Serge BOYER, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

- La Fédération des Services CFDT, représentée par M. Christian GAMARRA, Délégué Syndical Central,

- La CFTC, représentée par M. Michel NONNOTTE, Délégué Syndical Central,

- Le Syndicat Autonome, représenté par Mme Christiane BLANCHARD, Déléguée Syndicale Centrale,

- Le SNGC-CFE-CGC, représenté par M. Jacky KLINGER, Délégué Syndical Central,

- Le SNTA-FO Casino, représenté par M. Jacques CAZENEUVE, Délégué Syndical Central,

D'autre part,

SOMMAIRE

ACCORD D'ENTREPRISE

TITRE I - Relations individuelles de travail

A - Contrat de travail 4
Politique d'emploi 4
Essais 4
B - Classifications 5
C - Temps de travail 5
1- Durée et horaires 5
2 - Charte du travail à temps partiel 6
3 - Congés 7
D - Rémunération 7
1- Rémunération 7
2- Compléments de la rémunération 8
3 - Restauration 8
E - Retraite 8
Retraite Sécurité Sociale 8
Retraite complémentaire 9
F- Couverture des risques santé 9
1- Invalidité, décès,complément de salaire . 9
2- Couverture complémentaire santé ... 9
3- Protection particulière de la maternité ... 9
4 - Complément soins médicaux 10
G - Rupture du contrat de travail.....10
1- Préavis et recherche d'emploi 10
2 - Indemnité de licenciement 10

TITRE II - Orientation et formation professionnelle

A - Entretien annuel et individuel d'évaluation et d'orientation 11
1- Objectifs de l'entretien 12
2- Pratique de l'entretien 12
3 - Rôles respectifs des différentes parties ...12
B - Formation continue 13
1- Objectifs de la formation continue ..13
2- Moyens de la formation continue 13
3- Formation au management 13
4- Formation aux métiers 13
5 - Formation individualisée 14

TITRE III - Relations collectives du travail

1- La représentation syndicale 15
2 - La représentation élue du personnel 16

TITRE IV - Application, dénonciation

A - Applications 17
B - Durée de la convention 18
C - Dénonciation 18
D - Révision 18
E - Publicité 19

ANNEXES A L'ACCORD D'ENTREPRISE

Annexe 1 : Classifications A2
Annexe 2 : Horaires et pauses A2
Annexe 3 : Guide des compensations utilisables pour les dépassements d'horaires, les jours fériés, le travail de nuit, du dimanche A4
Annexe 4 : Congés A6
Annexe 5 : Gratification annuelle A9
Annexe 6 : Restauration A10
Annexe 7 : Allocations de départ à la retraite A10
Annexe 8 : Retraite complémentaire A11
Annexe 9 : Délais de prévenance et de protection en cas de maladie ou d'accident de trajet A12
Annexe 10 : Prévoyance A15
Annexe 11 : Complément soins médicaux A22
Annexe 12: Indemnités de rupture du contrat de travailA23
Annexe 13: Composition du comité central d'entreprise et détermination des subventions allouées au comité centrall d'entreprise et aux comités d'établissement A25
Annexe 14: Règles à suivre pour le déplacement des membres des institutions réprésentatives du personnel A27
Annexe 15 : Accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail A28

Préambule

L'évolution de Casino s'inscrit dans un contexte de changement profond et par conséquent d'adaptation permanente.

En effet, le métier du commerce de détail, plus particulièrement dans son aspect "grande distribution", a considérablement évolué ; il ne cesse de s'approprier des techniques et des méthodes de gestion toujours plus sophistiquées.

Le consommateur, quant à lui, se montre de plus en plus apte à arbitrer entre la qualité et le prix, le haut de gamme et le discount et est de plus en plus exigeant sur le service qu'il associe à la notion de qualité.

Par conséquent, la réussite durable de Casino France dépendra essentiellement de sa capacité à proposer des produits et services de qualité répondant pleinement aux besoins de ses clients et à assurer parallèlement la satisfaction de ses collaborateurs par un statut social compétitif au regard de l'ensemble de la profession.

Les contractants, par la signature de cet accord, présentent, comme dans sa version précédente, dans un texte unique, l'ensemble des dispositions organisant les relations professionnelles individuelles et collectives au sein de l'entreprise Casino France. Cependant, ils ont voulu marquer une nouvelle étape considérant qu'à présent la Société Casino France était un tout cohérent et homogène, fruit de différentes cultures et statuts sociaux, il était temps de faciliter la lecture de ce document notamment pour tous les nouveaux embauchés moins empreints par l'historique complexe de l'entreprise. Aussi, le corps principal du texte concentre les dispositions essentielles du statut qui s'appliquent sans distinction à l'ensemble du personnel. Les annexes quant à elles reprennent les dispositions spécifiques ou particulières.

Pour simplifier ce texte, un certain nombre de dispositions, tenant compte de la variété de nos activités et des spécificités locales, sont prévues soit dans le cadre du règlement intérieur, soit dans le contrat de travail individuel, soit enfin dans les notes de service.

Afin de rationaliser la lecture et la compréhension de ce statut par le personnel, chaque information est répertoriée dans des rubriques représentant les questions que se pose habituellement toute personne depuis le moment où elle rejoint l'entreprise jusqu'à son départ de celle-ci.

Les partenaires sociaux entendent par le présent statut mettre en oeuvre une gestion souple, concertée et pragmatique des Ressources Humaines de l'entreprise, mettant l'accent sur la motivation et l'engagement personnel.

En effet, l'évolution progressive et adaptée des modes de relations humaines, de management et d'organisation dans l'entreprise nécessitera un investissement personnel de chacun des collaborateurs, tant individuellement que collectivement.

TITRE I

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

A - CONTRAT DE TRAVAIL

Les membres du personnel de la société Casino France 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 à l'établissement dans lequel elles s'exercent (conditions de travail, vêtements de travail...etc...).

✔ POLITIQUE D'EMPLOI

La politique d'emploi mise en oeuvre 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 :

1/ celles des membres du personnel travaillant sous contrat à durée déterminée.
2/ celles des membres du personnel travaillant à temps partiel.
3/ celle du conjoint ou d'un enfant d'un membre du personnel invalide ou décédé.
4/ celles des personnes dont le contrat de travail a été rompu par Casino France depuis moins d'un an pour raison économique.

✔ ESSAIS

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

- au nouvel embauché, d'apprécier et de se familiariser avec la culture de l'entreprise et les caractéristiques de ses fonctions et responsabilités.
- à l'encadrement, de le guider et de l'apprécier dans les premiers mois de son intégration.

B - CLASSIFICATIONS

Les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer une structure des emplois à la fois simple et claire, susceptible de favoriser la mobilité professionnelle.
Cette classification doit permettre, en outre, l'intégration souple des capacités nouvellement acquises par chacun.
Les contractants ont choisi de limiter le nombre de positions de références pour l'entreprise Casino France ; celles-ci se répartissant en fonction des besoins entre les grandes filières professionnelles reconnues (commerciale, professionnelle, technique ou administrative).
Les filières et coefficients sont décrits en annexe n°1.
Les contractants affirment leur volonté d'assurer et de favoriser l'adaptation permanente des salariés aux évolutions des emplois.
Tous les moyens, et notamment la formation professionnelle, sont recherchés et mis en oeuvre afin d'atteindre cet objectif.

C - TEMPS DE TRAVAIL

1/ Durée et horaires

Les métiers du commerce imposent un certain nombre de contraintes qui ne permettent pas l'utilisation de régimes horaires identiques dans tous les établissements.
En conséquence :

- les horaires sont décidés au niveau de chaque établissement et donnent lieu à une information permanente du personnel par voie d'affichage.

- les chefs d'établissement s'attachent à anticiper les variations d'horaires afin de permettre aux salariés de s'organiser.

- l'ensemble du personnel bénéficie d'une pause, dont les modalités d'application figurent en annexe n°2.

- chaque salarié bénéficie, en sus de son repos hebdomadaire, d'une journée ou de deux demi-journées de repos supplémentaires.
  On entend par demi-journée (amplitude n'excédant pas 6 heures, durée du travail effectif n'excédant pas 5 heures) les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13h).

- les établissements 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 (toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche) et si possible une fois par mois.

❑ Dépassements d'horaires, travail de nuit, du dimanche et jours fériés.

La bonne organisation d'un établissement 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.

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 chefs d'établissement :

- 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 établissement, guidés par des principes généraux rappelés en annexe n° 3.

❑ Convention de forfait:

L'horaire effectué par le personnel d'encadrement peut dépasser l'horaire habituel, tel que figurant sur la fiche de paie, en raison de contraintes spécifiques à la fonction. C'est pourquoi, il est rémunéré sur une base forfaitaire, celle-ci comprenant les majorations pour heures supplémentaires, avec une moyenne maximale de 44 heures de travail effectif par semaine calculé sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En contrepartie de ces contraintes, le repos hebdomadaire (équivalent à 2 jours) et le repos forfaitaire (notamment pour le personnel travaillant en magasin) de 2 jours par trimestre sont strictement pris (le cumul de ceux-ci étant supérieur au simple repos compensateur légal). Les absences exceptionnelles autorisées ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

Il peut arriver que des circonstances exceptionnelles conduisent les membres de l'encadrement à aller au-delà de ces seuils. Dans ce cas, une compensation adéquate est déterminée entre l'intéressé et sa hiérarchie.

2/ Charte du travail à temps partiel

Certaines activités de la société nécessitant un recours important au travail à temps partiel, il a été négocié - entre la Direction et les Organisations Syndicales - une charte destinée à définir la politique sociale applicable à cette catégorie du personnel.

Cette charte développe quatre thèmes qui sont :

❑ **La concertation :**

Une concertation a lieu avec l'intéressé, par exemple dans l'organisation du temps de travail, afin que cet instrument de flexibilité soit aussi bien au service des impératifs de gestion de l'entreprise que des besoins et contraintes des personnes concernées.

❑ **Une information permanente et anticipée :**

Cette information porte autant sur les postes disponibles que sur le fonctionnement de l'établissement et les événements importants de la vie de la société.

❑ **L'égalité de traitement :**

Les personnes titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, bénéficient des mêmes avantages que les salariés à temps complet, au prorata de leur temps de travail.

❑ **La priorité d'emploi :**

Toute personne titulaire d'un contrat de travail à temps partiel bénéficie d'une priorité pour des emplois d'une durée hebdomadaire supérieure.

3/ Les congés

Les congés sont organisés par établissement.
L'ordre des départs est affiché au plus tard le 1er avril.
Les chefs d'établissement s'efforceront donc d'organiser l'activité de telle façon que les membres du personnel bénéficient de leurs congés, dans les meilleures conditions possibles, en tenant compte des exigences familiales.
Pour ce faire, chacun devra veiller avec beaucoup de soin à la planification de ses congés avec son chef de service.
Il est également organisé des congés pour :

- soigner un enfant hospitalisé ou malade.
- circonstances familiales
- motifs exceptionnels
- période militaire

Les modalités particulières d'application de l'ensemble de ces congés et leur décompte sont prévus en annexe n°4.

D - LA REMUNERATION

1/ Les rémunérations des membres du personnel répondent à une double préoccupation :

- 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 de l'établissement et du Groupe.

La rémunération se compose de plusieurs éléments :

a) Le salaire mensuel individuel garanti

Il est défini à l'aide du système de classification de l'entreprise.
Il tient compte des fonctions exercées et du niveau de responsabilité.
A cette somme il faut ajouter un montant variable, à titre individuel, qui rétribue, entre autres, le professionnalisme, l'expérience et la contribution personnelle.
La progression de ce salaire individuel garanti s'effectue par des augmentations individualisées et/ou générales.

b) la gratification annuelle (communément appelée 13e mois)

Attribuée sous certaines conditions décrites en annexe 5.

c) Les autres éléments :

- un intéressement
- une participation

Les accords spécifiques d'intéressement et de participation s'ajoutent à la présente convention.

D'autres éléments de rémunération (bonus, mobilité, etc...) peuvent être attribués selon des règles correspondant à certaines situations ou responsabilités. Ces éléments très spécifiques et éventuellement conjoncturels ne peuvent être régis dans le cadre de cet accord.

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 et retraite financés par l'entreprise et par les intéressés.
Compte tenu de l'importance de ces thèmes, ils sont détaillés dans les chapitres qui suivent.

3/ La restauration

Les membres du personnel ont droit à une ristourne sur le prix de leurs repas dans les restaurants et cafétérias du Groupe Casino.
Les conditions et le mode de fonctionnement de ce système figurent en annexe 6.

E - RETRAITE

✔ RETRAITE SECURITE SOCIALE

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, 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.

2/ Mise à la retraite

Sous réserve que l'intéressé remplisse les conditions légales pour bénéficier d'une retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'un membre du personnel en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

3/ Allocation de départ

A la date de son départ effectif, par départ volontaire ou mise à la retraite, il recevra une allocation de départ dont les modalités de calcul sont fixées en annexe n° 7.

✔ RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Afin de compléter les prestations assurées par le régime de retraite de la Sécurité Sociale, l'ensemble du personnel bénéficie d'une retraite complémentaire améliorée, 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.
Les modalités concernant les cotisations et les caisses d'affiliation figurent en annexe n° 8.

F - COUVERTURE DES RISQUES SANTE

1/ Invalidité, décès, complément de salaire

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer significativement le cadre légal et conventionnel d'indemnisation, en ce qui concerne la couverture des risques invalidité et décès. Ces modalités figurent dans les annexes n° 10 et n°11.

2/ Couverture complémentaire santé

De même, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les compléments de salaire versés en cas de maladie en mettant tout particulièrement l'accent sur la longue maladie.

En outre, en cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, le contrat de travail à durée indéterminée est maintenu grâce à un délai de protection qui s'étend sur plusieurs mois, qui diffère selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle de l'intéressé (voir annexe n° 9)
Les conditions d'information et de justification de l'absence sont indiquées dans la même annexe.

3/ Protection particulière 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 7 h 30, ni se terminer après 19 h, jusqu'à la 1ère 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.

4/ Complément soins médicaux

Pour couvrir le plus efficacement possible les remboursements des frais médicaux, pharmaceutiques et chirurgicaux, les partenaires sociaux ont convenu, par la signature du présent accord, de compléter de façon significative les dispositions prévues par la Sécurité Sociale.

La participation au régime de base de ce système de couverture complémentaire est obligatoire pour tout le personnel et liée à la signature du contrat de travail.

L'adhésion des personnes travaillant sous contrat à durée déterminée est volontaire.
Les explications et détails concernant ce complément de soins figurent en annexe n° 11.

G - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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,
  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 coefficient inférieur à 400,
- 6 mois de préavis à partir du coefficient 400.

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 entraine 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.

2) Indemnité de licenciement

Le personnel dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, bénéficie, sous certaines conditions, d'une indemnité de licenciement calculée suivant les textes en vigueur, selon un barème reporté en annexe n°12.

TITRE II

ORIENTATION ET

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans l'environnement de l'Entreprise de plus en plus complexe et quelquefois incertain, Casino France réaffirme son attachement à la promotion interne et à la gestion individuelle et collective de ses ressources humaines.
Il convient donc que chaque membre du personnel puisse avoir la possibilité de se situer sur le plan professionnel dans une perspective adaptée à ses souhaits et qu'il soit préparé aux éventuelles évolutions des emplois à l'intérieur de l'organisation.
A cet effet, Casino France souhaite se donner les moyens d'être à l'écoute de chaque membre du personnel et de permettre à chacun, par des moyens appropriés, de se responsabiliser en sachant avec précision ce que l'entreprise attend de lui, comment est perçue la qualité de son travail, et de bénéficier d'une aide à l'orientation professionnelle.
L'importance nationale du Groupe Casino, la diversité en tailles de magasins, les services fonctionnels centralisés et décentralisés, la multiplicité des métiers, etc.. sont autant d'atouts qui peuvent être mis à la portée de celles et ceux qui ont l'ambition et la volonté de saisir les opportunités et de donner ainsi un contenu effectif à leur orientation professionnelle bien comprise.
La mobilité peut se comprendre suivant les fonctions exercées, tant sur le plan géographique que sur la capacité à changer de métier.

Pour faciliter cette orientation, Casino France privilégie deux moyens fondamentaux et complémentaires :

- l'entretien annuel et individuel d'évaluation et d'orientation.

- et la formation continue

A - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D' EVALUATION ET D'ORIENTATION

En général, chacun souhaite exprimer la façon dont il vit sa situation de travail et être guidé pour envisager son avenir professionnel.

Casino France, de son côté, a toujours souhaité privilégier la mobilité professionnelle et la promotion de ceux qui ont fait connaître leurs ambitions et leur volonté de travailler à leur évolution.

Ces souhaits convergents doivent trouver un cadre opérationnel lors de l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle, organisé entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique.

1/ Objectifs de l'entretien

Il constitue l'occasion privilégiée d'un dialogue approfondi entre ces deux personnes.
Il permet d'échanger sur le travail accompli dans la période précédente, de mettre en évidence les points forts de l'intéressé, ainsi que ceux qui doivent être améliorés.
Il fixe les objectifs à atteindre pour la période à venir.
Il favorise l'écoute et l'échange concernant l'orientation professionnelle.
Il définit les actions à entreprendre pour atteindre les objectifs professionnels tout en préservant la satisfaction des souhaits individuels.

2/ La pratique de l'entretien

Cet entretien est obligatoire et a lieu une fois par an.

Il est préparé par les deux personnes concernées, de façon à remplir toutes les conditions d'objectivité et de franchise.
Il donne lieu à l'élaboration en commun d'un document qui devra recueillir l'aval de l'apprécié et de l'appréciateur.
Les objectifs de la période à venir sont élaborés de façon concertée. Limités en nombre, ils doivent obligatoirement prévoir des projets d'amélioration personnels et être complétés par la recherche en commun des actions à entreprendre pour les atteindre.
La partie concernant l'orientation professionnelle privilégie l'écoute et l'échange sur les opportunités.
En outre, ne seront évoqués que les seuls engagements réalisables.
En effet, cet échange ne doit en aucun cas conduire à développer un espoir susceptible d'être déçu.
En cas de litige, un recours est toujours possible auprès du supérieur hiérarchique de l'appréciateur.

3/ Les rôles respectifs des différentes parties

Le personnel

L'entretien annuel d'évaluation et d'orientation professionnelle nécessite, de la part de chaque membre du personnel, un investissement très important.
En effet, chacune des étapes de cet entretien doit faire l'objet d'une réflexion préalable de la part du collaborateur concerné au cours de laquelle il s'attachera à mettre en valeur les progrès personnels réalisés et à définir les domaines où il souhaite désormais concentrer ses efforts.

L'encadrement

L'écoute et le conseil des collaborateurs de l'entreprise relèvent de la responsabilité directe de l'encadrement, lequel fait lui même l'objet d'une appréciation, entre autres, sur sa capacité à développer cette écoute. Des actions de formation seront éventuellement mises en oeuvre afin de permettre à cet encadrement de répondre aux attentes du personnel qu'il dirige.

La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines doit également coordonner ces différentes actions.
Son rôle est avant tout incitatif.

Au niveau local, elle s'assure de l'équité de traitement entre les sites, et au niveau national elle fait en sorte que l'écoute soit consolidée, afin que les talents qui ne peuvent conjoncturellement s'exprimer sur un site puissent le faire sur un autre site, dans un autre service, ou le cas échéant, dans un autre métier.
Enfin, elle s'attachera à rechercher et à mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires au bon déroulement de ces entretiens, ainsi qu'aux suites à leur donner, en terme d'information, de formation interne ou externe, etc...

B - LA FORMATION CONTINUE

La formation continue est autant un investissement pour le salarié que pour l'entreprise.
En tant que tel, elle mérite le même soin que les autres investissements de l'entreprise et fait l'objet d'une attention toute particulière de l'encadrement et des Directions des Ressources Humaines.
La formation constitue également un domaine privilégié de convergence entre les objectifs de progrès de l'entreprise et les aspirations des membres du personnel.

1/ Les objectifs de la formation continue

Casino France articule sa politique de formation suivant deux axes complémentaires :

- la formation au management,
- la formation aux métiers.

2/ Les moyens de la formation continue

En plus des moyens traditionnels, formation adaptative, formation aux nouvelles technologies soutenues par les budgets correspondant et des formateurs compétents, le Groupe Casino s'est doté de moyens exceptionnels dont l'**Institut Pierre Guichard** (IPG) constitue l'élément central.

3/ La formation au management

L'ensemble de l'encadrement est appelé à suivre dans le cadre de l'**IPG** des séminaires visant à promouvoir prioritairement les valeurs propres à Casino France en ce qui concerne les principes de management quotidien.
Ces principes privilégient le dialogue social, le développement personnel et le travail en équipe, en positionnant le client au centre de nos préoccupations .

4/ La formation aux métiers

Le respect du client, valeur fondamentale du groupe, exige des professionnels compétents dont le savoir-faire doit être entretenu afin de fournir à ce client le service et les produits qu'il est en droit d'attendre.
Un soin tout particulier est apporté à la formation à l'accueil du client et à l'écoute de ses motivations.
Pour atteindre cet objectif, Casino France a organisé la formation aux métiers, par filières (marchandises générales, produits frais, logistique...) animées et coordonnées par l'**IPG** et décentralisées au niveau des régions et des types de magasins.

5/ La formation individualisée

L'entreprise n'a pas pour mission de se substituer à la volonté des individus, ni de pallier les éventuelles insuffisances du système éducatif initial.
Néanmoins, l'entreprise peut favoriser une meilleure synergie entre les projets professionnels individuels et le projet de développement de Casino France.
Dans cet esprit, un certain nombre de principes d'action ont été retenus :

- chaque collaborateur de l'entreprise doit se considérer comme le principal responsable de sa propre formation,

- il convient d'étendre sur la base du volontariat les facilités d'accès à la formation pour les collaborateurs les moins qualifiés, et donc de concevoir la formation d'une façon plus large et permanente,

- l'entretien individuel d'évaluation et d'orientation professionnelle doit donner l'occasion au personnel qui en émet le souhait, de s'informer sur les possibilités de formation interne et externe existantes, ainsi que sur les démarches à engager pour pouvoir en bénéficier.

Ce programme de perfectionnement individuel peut faire l'objet "d'actions pilotes" organisées ponctuellement dont on tirera un certain nombre de leçons avant de chercher à les généraliser.
Elles seront mises en oeuvre en concertation avec les partenaires sociaux et leurs évolutions seront contrôlées paritairement.

TITRE III

RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

La Direction de la Société Casino France affirme son attachement à une politique sociale largement concertée, fruit de rencontres multiples, à tous les niveaux, avec les différentes instances de représentation du personnel.
Il est, entre autres, convenu que lorsque l'entreprise ou l'un de ses établissements a élaboré un projet important susceptible d'avoir des conséquences sur l'organisation du travail, elle doit, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, se concerter avec les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise ou l'établissement.
Cette concertation, pour être efficace et permettre un travail concret, interviendra après la conception initiale du projet et avant qu'il ne soit finalisé, l'employeur fournissant toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de ce projet.
Il appartient aux représentants du personnel de faire toutes suggestions et remarques qui, dans la mesure du possible, et après concertation, sont intégrées au projet final.

Enfin, l'engagement d'un membre du personnel dans une mission de représentation collective est un enrichissement mutuel, pour l'entreprise et pour lui même et ne doit constituer en aucune façon, une entrave au bon déroulement de sa carrière professionnelle.
Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge, conformément aux dispositions prévues en annexe 14.

1- La représentation syndicale

Convaincue que la confrontation des positions est source d'enrichissement nécessaire sinon vitale pour le maintien d'une dynamique de progrès et d'innovation sociale, la Direction réaffirme son souci de faciliter la reconnaissance et le fonctionnement du fait syndical dans l'entreprise.
Une politique contractuelle efficace suppose des syndicats reconnus, réellement représentatifs, au fait des réalités de l'entreprise afin d'établir un dialogue loyal et constructif et de travailler à l'amélioration des conditions de travail, améliorations qui se répercutent nécessairement sur la qualité de l'accueil du client, axe de développement des magasins du Groupe.
Enfin, dans le cas où un membre du personnel est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il jouit pendant un an à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée par lettre recommandée dans le mois qui précède l'expiration du mandat de l'intéressé.
La validité de cette priorité peut être prolongée ou renouvelée, après accord avec la Direction.
Le délai de préavis, en ce qui concerne les demandes d'autorisation d'absence, est fixé à une semaine.
En ce qui concerne les demandes de participation à des congés de formation économique, sociale et syndicale, le délai de préavis est fixé à deux semaines.

2- La représentation élue du personnel

La représentation élue du personnel doit être adaptée à la réalité de Casino France, afin que les salariés soient associés à la marche générale de l'entreprise et que leurs intérêts soient représentés au niveau qui convient.
Conscients de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base de l'entreprise les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place dans tous les établissements, des instances représentatives particulières.

De plus, pour tenir compte du très grand nombre d'établissements de leur diversité en taille et de leur grande dispersion géographique, les principes concernant la composition du Comité Central d'Entreprise répondent à des modalités spécifiques qui figurent en annexe *13*.

Par ailleurs, les règles applicables à la détermination des effectifs pour la mise en place de ces instances prennent en compte intégralement les personnes dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 h/ semaine ou à 87 h/ mois, ceci afin de garantir la représentation des intérêts du personnel à temps partiel qui constitue une fraction importante des effectifs de l'entreprise.

TITRE IV

APPLICATION, DENONCIATION.....

A - APPLICATION

La diversité des régimes sociaux des salariés qui ont constitué l'entreprise Casino France à sa création, a conduit la Direction à dénoncer en Janvier 1992, les textes organisant les relations professionnelles individuelles et collectives afin d'élaborer un statut, intégrant l'ensemble des personnes qui travaillent quotidiennement au développement de l'entreprise.

Par cet accord, les partenaires sociaux reconnaissent et garantissent que les dispositions ainsi prévues sont dans leur ensemble considérées comme plus avantageuses que les lois et conventions collectives nationales, en usage dans la profession.

Il annule et remplace l'accord d'entreprise Casino France du 26 février 1993, les avenants retraite et prévoyance des 27 décembre 1991, 30 juin 1992 et 22 mai 1996, ainsi que les dispositions existant précedemment dans les anciennes sociétés, constituant aujourd'hui l'entreprise Casino France.

Ce statut reprend en les améliorant certaines dispositions des conventions collectives nationales, ou s'y substitue totalement pour les articles ci après énoncé :

- article 17 bis (prime annuelle)
- article 18 (indemnités de congédiement)
- article 25 (travail du dimanche)
- article 26 alinéa 1 (pauses)
- article 32 (absences pour circonstances de famille)
- article 33 (jours fériés)

De même, certains articles des annexes des Conventions Collectives Nationales (ci-après limitativement énumérés) sont remplacés par le présent statut :

- articles 6, 7, 8 et 9 de l'annexe I
- articles 4, 6, 7, et 8 de l'annexe II
- articles 7, 7 bis, 9 bis, 10 et 11 de l'annexe III

Les éléments qui n'ont pas été traités de façon spécifique, par ce statut relèvent bien entendu des Conventions Collectives Nationales et du Code du Travail.

B - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
Elle prend effet au 1er janvier 1997.

Au présent statut s'ajoutent différents accords précédemment signés (intéressement, participation, droit syndical, droit d'expression des salariés, charte temps partiel..etc...).

Bien qu'intégrés dans la démarche générale des statuts ils conservent une existence et une autonomie propre, notamment pour les modalités de dénonciation.

C - MODALITES DE LA DENONCIATION

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 3 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 1 an, à l'exception des dispositions concernant la couverture complémentaire maladie qui sont maintenues jusqu'à l'application d'un nouvel accord.

D - MODALITES DE LA REVISION

En respectant un délai de préavis d'un mois, l'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision de l'accord.

Les partenaires sociaux disposeront d'un délai de 3 mois pour lui substituer le texte révisé.

E - PUBLICITE

Le présent statut étant conclu en application des articles L131.1 et suivants du Code du Travail, il fera l'objet d'une publicité à la diligence de l'entreprise:

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.

- un exemplaire en sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne

- 5 exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de la Loire

- un exemplaire en sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux secrétaires des Comités d'établissements et aux délégués syndicaux.

Fait à Saint-Etienne le 19 décembre 1996

Pour les Organisations syndicales

CFDT
M. Christian GAMARRA

CFTC
M. Michel NONNOTTE

Syndicat Autonome
Mme Christiane BLANCHARD

SNGC-CFE-CGC
M. Jacky KLINGER

SNTA-FO Casino
M. Jacques CAZENEUVE

Pour la Société Casino France

Serge BOYER

ANNEXES A L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le 19 décembre 1996

ANNEXE 1 - Classifications

ANNEXE 2 - Horaires et pauses

ANNEXE 3 - Guide des compensations utilisables pour les dépassements d'horaires, le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

ANNEXE 4 - Congés

ANNEXE 5 - Gratification annuelle

ANNEXE 6 - Restauration

ANNEXE 7 - Allocations de départ à la retraite

ANNEXE 8 - Retraite complémentaire

ANNEXE 9 - Délais de prévenance et de protection en cas de maladie ou accident de trajet

ANNEXE 10 Prévoyance

ANNEXE 11 Complément soins médicaux

ANNEXE 12 - Indemnités de rupture du contrat de travail

ANNEXE 13 - Composition du Comité Central d'Entreprise et détermination des subventions allouées au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement.

ANNEXE 14 - Règles à suivre pour le déplacement des membres des institutions représentatives du personnel

ANNEXE 15 - Accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail

ANNEXE 1

CLASSIFICATIONS

Il est convenu que l'ensemble du personnel de l'Entreprise est positionné sur un nombre réduit de coefficients à l'intérieur des branches et des filières professionnelles :

	Exemple : MAGASINS	Exemple : PROFESSIONNELS EXPLOITATION	Exemple : LOGISTIQUE
120	Employé Libre Service		
130	Employé Commercial	Assistant Professionnel	Employé de Préparation
140			Employé de Prép. Qualif
150	Employé Commercial Confirmé	Ouvrier Professionnel	Agent d'Exploitation
170	Responsable Commercial	Ouvrier Professionnel .Qualifié	Agent d'Exploitation Qualifié
190	Responsable Commercial Confirmé	Ouvrier Professionnel Confirmé	Agent d'Exploitation Confirmé
210 230 250 275	Positions utilisables pour les fonctions de maîtrise (chefs de rayons..) techniciens et professionnels.		
300 400 500 600	Positions utilisables pour les fonctions de cadre ou de technicien (chefs de Groupe, Directeurs, Acheteurs...)		

Ces positions sont gérées au niveau des branches (Proximité, Hypermarchés..) et seront régulièrement mises à jour en fonction de l'évolution des Conventions Collectives Nationales et surtout de l'évolution des méthodes de travail après concertation avec les partenaires sociaux.
La position relative des intéressés tient compte de l'autonomie de la personne, de la complexité du poste et de la responsabilité assumée, et ne peut être en aucun cas inférieure à celle résultant de l'application des dispositions des Conventions Collectives Nationales.

ANNEXE 2

HORAIRES ET PAUSES

1 - HORAIRES

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 18 heures 30 à 20 heures 30.

Lors de tout arrêt de travail d'une durée supérieure à une heure, le salarié est présumé avoir regagné son domicile.

La quantité minimale de travail effectif qui doit être offerte aux salariés lors de chaque venue à l'Entreprise est de 3 heures.
Les horaires devront être affichés au moins 15 jours à l'avance.

2 - PRINCIPE DES PAUSES

Les pauses sont prises en concertation entre le responsable et l'intéressé.
En cas de désaccord, une pause formalisée doit obligatoirement être établie par le responsable, conformément aux principes suivants :

- Le temps de pause est fixé à 3 minutes par heure de présence payée ou à une demi-heure pour un poste continu de 8 heures.
- La pause doit être prise dans le 2e tiers de la séquence continue de travail.

Exceptions :

Il est prévu un temps supérieur de pause, lorsque :

❒ Des impératifs d'organisation exigent une présence permanente sur le lieu d'activité

par exemple :

- poste caisse et îlots de vente (4 minutes)
- activités où le rythme est imposé par des systèmes automatiques et cadencés, en milieu industriel (6 minutes)

❒ Des conditions de travail particulières l'exigent

- personnel travaillant en permanence dans les chambres de surgélation (12 minutes)

ANNEXE 3

GUIDE DES COMPENSATIONS UTILISABLES POUR LES DEPASSEMENTS D'HORAIRES, LES JOURS FERIES / LE TRAVAIL DE NUIT / DU DIMANCHE

✓ DEPASSEMENTS D'HORAIRES

Ils sont régis par les textes en vigueur.
Notamment, pour l'ensemble des salariés non forfaitisés, les heures de travail effectif effectuées au-delà de 39 heures sont majorées:

- de 25% au delà de la 39e heure et jusqu'à la 47e heure,
- de 50% à delà de la 47e heure.

Elles pourront toutefois être entièrement compensées en temps de repos en accord avec le salarié.

✓ TRAVAIL DE NUIT

Les employés et les agents de maîtrise bénéficient d'une majoration pour travail de nuit de 30 %.
Tout cadre travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie également de cette majoration.

✓ JOURS FERIES

La présence d'un ou plusieurs jours fériés dans le mois ne donne pas lieu à réduction du salaire mensuel.
Chaque collaborateur bénéficie au minimum et annuellement de 6 jours fériés chômés, en sus du 1er mai, qui sont fixés compte tenu de l'activité commerciale particulière à l'environnement de chaque établissement.
Lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos, les règles suivantes ont été retenues:

❒ Pour les salariés ayant des jours de travail fixes ou un rythme de travail fixe (ex. horaire par quinzaine) et un ou plusieurs jours de repos hebdomadaire fixes: application de la règle du "tant pis tant mieux":

- Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, ce jour est payé normalement bien que non travaillé.

- Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, il ne donne droit à aucun repos compensateur ni majoration sauf pour les 3 jours fériés fixes dans la semaine (lundi de pâques, lundi de pentecôte, jeudi de l'ascension). Dans ces cas, les employés dont la journée ou la demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine bénéficieront, en compensation, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur encadrement.

❒ Pour le personnel dont les jours de travail et le jour de repos sont variables sur la semaine: application de la règle de la moyenne:

- Pour les salariés travaillant sur 5 ou 6 jours et quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale à la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié rapporté au nombre de jour de travail.

ex: un salarié travaillant 39 heures sur 6 jours.
39h : 6 = 6h50
Au titre du jour férié, le salarié est payé 6h50
Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 32h50
(39h - 6h50 = 32h50)

ex: un salarié travaillant 39 heures sur 5 jours
39h : 5 = 7h80
Au titre du jour férié, le salarié est payé 7h80
Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 31h20
(39h - 7h80 = 31h20)

- Pour les salariés travaillant sur 1, 2, 3 ou 4 jours variables sur la semaine, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale au 1/5 de la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié.

ex: Un salarié travaillant 24 heures sur 3 jours.
24h : 5 = 4h80
Au titre du jour férié, le salarié est payé 4h80.
Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler 19h20 sur les autres jours de la semaine.
(24h - 4h80 = 19h20)

Dans tous les cas, Les dépassements horaires sur la semaine sont payés normalement avec les majorations pour heures supplémentaires éventuellement dues.

Les jours fériés travaillés donneront droit, outre le maintien de la rémunération mensuelle, à une indemnité égale au montant des heures effectuées réellement ainsi qu'une majoration égale à 100% du taux normal des heures effectuées.

✓ TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille habituellement le dimanche, à l'exclusion des lycéens et étudiants embauchés à temps partiel pour travailler le dimanche matin notamment, sa rémunération est majorée de :

- 25 % entre 0 et 18 heures
- 100 % entre 18 et 24 heures

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille exceptionnellement le dimanche, les heures de travail sont majorées à 100 %, quel que soit l'horaire effectué dans la semaine civile. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche s'ajoutent à l'horaire contractuel.

L'encadrement dans ce cas bénéficie en compensation d'1 ou de 2 taux journaliers.

En outre, il y a décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal (non rémunéré) qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.
L'ouverture éventuelle des jours fériés et des dimanches donne lieu à une consultation des représentants du personnel, les parties s'entendant pour privilégier au maximum le volontariat.

ANNEXE 4

CONGES

1 - DECOMPTE DES DROITS AUX CONGES PAYES

- La durée des congés payés annuels est fixée à 30 jours ouvrables, soit 2,5 jours par mois de travail, pour l'ensemble du personnel.

Les congés légaux et conventionnels sont acquis au cours d'une période qui commence le 1er juin d'une année et se termine le 31 mai de l'année suivante.
Ils doivent être pris dans la période qui suit, soit entre le 1er juin et le 31 mai.
Il appartient aux chefs d'établissements de s'organiser pour planifier la prise des congés sur cette période.
Les congés non pris au cours de cette période ne sont ni reportés, ni rémunérés.

En cas d'absence au mois de mai pour accident du travail ou maladie, des jours de congés (dans la limite de 6) pourront être reportés sur la période suivante, ceux-ci ne pourront donner lieu à indemnisation.

- Les absences pour maladies, cures thermales, justifiées par certificat médical sont considérées comme temps de travail effectif (donc ne réduisent pas les temps de congés) dans la limite de :

- 1 mois pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois pour le personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté

- Dans le cas exceptionnel où un collaborateur est rappelé pendant son congé pour les besoins du service, il lui est accordé 2 journées de congés supplémentaires .
Les frais de voyage nécessités par le déplacement lui sont remboursés. Tout remboursement de frais d'une autre nature que les frais de déplacement feront l'objet d'un accord particulier.

- Lorsque la maladie survient pendant les congés payés, ceux-ci se trouvent interrompus et le salarié, après sa guérison, bénéficie du reliquat à une date à fixer en accord avec le chef de service.

2 - DÉCOMPTE DE LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Toute semaine complète de congés annuels est décomptée pour 6 jours.
Pour les personnes dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur une durée inférieure à 5 jours :

le nombre de jours de congés annuels à pointer (arrondi à l'entier inférieur) est égal à :

$$\frac{6 \times \text{durée de l'absence au travail}}{\text{nombre de jours de travail hebdomadaire}}$$

3 - LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT OU PÉRIODES CREUSES

Les pointes d'activité de notre métier se situant en période estivale, on cherchera à échelonner les congés.
A cet effet, les congés payés (à l'exception de la 5e semaine) pris en dehors de la période légale de mai à octobre, ouvrent droit à un supplément de :

- 2 jours ouvrables si le nombre de jours pris est au moins égal à 6
- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours pris est compris entre 3 et 5.

4 - CONGÉS POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Tous les collaborateurs peuvent prendre des congés exceptionnels pour circonstances de famille.
Ils devront être pris au moment des événements en cause et justifiés.
Les congés prévus sont :

- mariage du salarié : 1 semaine
- mariage des descendants : 2 jours ouvrés
- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré
- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.
- baptême, communion solennelle d'un enfant : 1 jour ouvré
- décès du conjoint, concubin notoire, frère, soeur, fils, fille, parent, beau-parent, gendre, bru : 4 jours ouvrables accolés à l'événement
- décès d'un grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, beau-frère, belle-soeur : 1 jour ouvré

Les jours de congés ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

5 - CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISE

- Autorisation d'absence rémunérée:

Dans le cas d'hospitalisation ou de convalescence après hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical attestant la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant, une autorisation d'absence payée de 6 jours ouvrables par année civile est accordée à la mère ou au père.

Cette absence peut être exprimée pour les temps partiels en nombre d'heures calculé au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié.

- Autorisation d'absence donnant lieu à récupération.

Sous réserve de la présentation des mêmes justificatifs que ci-dessus la mère (ou le père) de famille est autorisé à s'absenter autant de fois que nécessaire pour prendre des dispositions en cas de maladie d'un de ses enfants sous réserve que cette absence ne dépasse pas 3 jours consécutifs, portés à 5 si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans ou si l'enfant a moins d'un an et qu'il les récupère en accord avec l'encadrement de l'établissement.

Cette récupération ne peut pas être compensée par la suppression du temps de pause. Pour faciliter cette récupération, il est souhaitable que les intéressés veillent tout particulièrement à ce que le temps à récupérer ne soit pas trop important.

6 - CONGÉS POUR PÉRIODE MILITAIRE

Après 3 mois d'ancienneté, le personnel qui est appelé à effectuer pendant son temps de travail une période de présélection, perçoit l'intégralité de son salaire (déduction faite de la solde nette perçue) sur justification de son temps d'absence et dans la limite de 3 jours.
Les périodes militaires, avant le service national, demandées par le personnel ne donnent pas lieu à maintien du salaire.

Sans condition d'ancienneté, en temps de paix, le personnel accomplissant une période militaire de réserve obligatoire perçoit son salaire intégral sous déduction du montant de la solde ou des indemnités touchées pendant la période militaire que l'intéressé devra indiquer lors de son retour de période.

7 - CONGÉS POUR MOTIF EXCEPTIONNEL

Dans des cas exceptionnels, sérieusement motivés, le personnel pourra obtenir un congé sans traitement dans la limite de 2 mois.
Cette période ne génère pas de droit à congé.

ANNEXE 5

GRATIFICATION ANNUELLE

✓ PRINCIPE

Toute personne qui justifie d'une ancienneté calendaire de 6 mois bénéficie d'une somme équivalant à 1/12e de la rémunération correspondant au temps de travail effectué entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

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 sauf pour le personnel bénéficiant expressement de ce mode de calcul en vertu de l'accord passerelle du 26/02/1993.

✓ MODE DE CALCUL

❒ Pour l'encadrement :

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.

❒ 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 (16 semaines normalement, éventuellement allongées)
    - de congés d'adoption (10 semaines, éventuellement allongées)
    - d'exercice du mandat syndical

- compléments de salaire versés par l'entreprise au titre des absences pour maladie et accident de trajet.

- Ne sont pas intégrées dans l'assiette de calcul :

  - primes et indemnités correspondant à des remboursements de frais.
  - indemnités versées par la Sécurité Sociale et organismes de prévoyance.

ANNEXE 6

RESTAURATION

Les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ayant 6 mois d'ancienneté, peuvent bénéficier sur leur demande et gratuitement de la carte de paiement Géant.
Cette carte leur permet de bénéficier d'une ristourne de 25 % sur le prix de leurs repas dans les restaurants et cafétérias du Groupe Casino, dans la limite de 500 Francs par mois.

ANNEXE 7

ALLOCATIONS DE DEPART A LA RETRAITE

A la date de leur départ effectif en retraite, les membres du personnel reçoivent une allocation calculée comme suit :

a - employés et ouvriers

- plus 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
- plus de 13 ans et moins de 16 ans d'ancienneté :
  3 mois de salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale.
- plus 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.
- plus 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 1/12e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

b - 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, 2/10e 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.

c - 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.

ANNEXE 8

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

✓ CAISSES D'AFFILIATION ET TAUX DE COTISATION

❒ AFFILIATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL A 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 A LA CALVIS

Les cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 300 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 % 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.

✓ TAUX DE REPARTITION

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

- pour les employés:
  51,43 % à la charge de la Société
  48,57 % à la charge du salarié

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

❒ Le taux de cotisation des cadres à la CALVIS se répartit à ce jour comme suit :
  62,50 % à la charge de la Société
  37,50 % à la charge du cadre.

ANNEXE 9

DELAIS DE PREVENANCE ET DE PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DE TRAJET

I - DELAI DE PREVENANCE ET JUSTIFICATIF

Les absences provoquées par maladie ou accident doivent être :

- notifiées sous 48 heures à la Direction,
- et justifiées au-delà de 4 jours suivant l'arrêt par un certificat médical, ou à défaut, par la présentation de la feuille de maladie remplie par le médecin.

II. COMPLEMENT 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.

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 "Employés.Ouvriers".

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 CASINO FRANCE, 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.

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 3 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.

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.

III - DELAI 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 :

✓ EMPLOYES

❒ 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

✓ AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

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

ANNEXE 10

PREVOYANCE

1. INCAPACITE DE TRAVAIL, LONGUE MALADIE, INVALIDITE,

✓ VERSEMENT D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

En cas d'incapacité résultant d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie, les salariés recoivent à partir du délai ci-après une indemnité d'invalidité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale (et de toute autre indemnité éventuelle pour les agents de maîtrise et cadres).

Ce délai est fixé à :

❒ Pour les employés-ouvriers et agents de maîtrise:

- 180 jours pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 1 et 10 ans,

- 360 jours pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 10 ans et 25 ans,

- 540 jours pour ceux ayant une ancienneté supérieure à 25 ans.

❒ Pour les cadres:

- à partir du 541ème jour d'arrêt de travail.

✓ MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

❒ Pour les employés:

En cas de maladie l'indemnité d'invalidité vient s'ajouter aux prestations d'assurance maladie versées par la Sécurité Sociale.

Son montant est égal à 30 % du salaire brut mensuel forfaitaire, limité au plafond de la Sécurité Sociale, qui était celui de l'intéressé à la date de son arrêt de travail.

Pour le personnel à temps partiel, cette indemnité est égale à 30 % du salaire brut moyen des 6 derniers mois, calculé sur la base du salaire forfaitaire augmenté des heures complémentaires.

Cette indemnité est maintenue dans le cas où l'intéressé est classé en invalidité première catégorie sans reprise de travail assortie d'un certificat d'inaptitude établi par le médecin du travail, deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale et cela jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à la date de la mise sous le régime de l'inaptitude. Elle est suspendue si la Sécurité Sociale suspend le versement de ses indemnités ou pensions.

Le montant de l'indemnité complémentaire versée au salarié victime d'un accident du travail ou de trajet est égal au montant de l'indemnité calculée en cas de maladie, diminué de l'excédent de la prestation versée par la Sécurité Sociale au titre des accidents du travail ou de trajet sur la prestation accordée par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt pour maladie.

Lorsqu'un salarié, victime d'un accident du travail ou de trajet perçoit à ce titre une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égale à 66 % , il aura droit à un complément de rente égal à la différence entre :

- d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité 2ème catégorie Sécurité Sociale qui aurait été accordée en cas d'arrêt de travail pour maladie et l'indemnité "invalidité" calculée comme ci-dessus,

- d'autre part, le cumul du montant de la rente "Accidents du travail ou de trajet" versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération perçue en cas d'activité partielle.

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou de trajet perçoit, à ce titre, une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'infirmité compris entre 50 % et 66 %, sa situation sera examinée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les invalides première catégorie, à savoir : en cas de non reprise du travail, sur production d'un certificat du médecin du travail attestant l'état d'inaptitude du salarié, le complément de rente complémentaire invalidité calculé dans les mêmes conditions que pour les victimes d'accident du travail ou de trajet percevant une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égal à 66 %, sera servi à la date de reconnaissance de l'inaptitude.

Dans le cas où le contrat de travail de l'intéressé est rompu à l'échéance du délai de protection en cas de maladie ou d'accident, ces indemnités sont versées directement à l'intéressé par l'organisme de prévoyance et revalorisées au 1er janvier de chaque année conformément aux conditions du contrat passé avec cet organisme.

❒ Pour les agents de maîtrise et les cadres:

En cas d'incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie, les agents de maîtrise et les cadres recoivent une indemnité égale à 80 % de leur traitement de base au moment de la prise en charge par l'organisme de Prévoyance, déduction faite des indemnités versées par la Sécurité Sociale et de toute autre indemnité éventuelle.

Le traitement de base est égal à la rémunération forfaitaire mensuelle due au cours du mois civil où débute l'indemnisation par l'organisme de Prévoyance, augmentée du 1/12ème de la gratification actualisée.

Cette indemnité est calculée en fonction des données en vigueur au jour de la prise en charge par l'organisme de Prévoyance. Par la suite, cette indemnité est revalorisée dans les mêmes conditions que le point de retraite AGIRC. Cette indemnité est versée sur présentation des justificatifs de la Sécurité Sociale.

Pour les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés et cadres qui ont commencé à bénéficier d'une indemnisation, toute reprise de travail d'une durée inférieure à 6 mois n'entraîne qu'une suspension de cette indemnité.

Ce versement cesse soit:
- en cas de décès (à la fin du mois précédant le décès) ,
- au 60ème anniversaire,
- soit lorsque la personne n'est plus indemnisée par la sécurité sociale.

2 RENTE EDUCATION ORPHELIN

En cas de décès du salarié, une allocation est versée dans les conditions ci-après:

✓ BENEFICIAIRES

❒ décès d'un employé ou d'un ouvrier: ses enfants à la condition qu'au jour du décès ils aient moins de 26 ans et justifient:

- de revenus annuels, y compris pension alimentaire, inférieurs à 25 000 F.

- de la poursuite d'études, d'un contrat d'apprentissage, ou de l'inscription aux ASSEDIC et ce jusqu'à l'âge de 26 ans.

- d' être effectivement à charge du salarié au jour du décès.

❒ décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre: ses enfants à charge au sens fiscal au jour du décès.

✓ MONTANT DE LA RENTE

Une rente annuelle égale à 15% du salaire de base est versée trimestriellement (trimestre échu) quel que soit l'âge de l'enfant.

3 RENTE DE CONJOINT SURVIVANT - PENSION COMPLETE DE REVERSION

En cas de décès du salarié, une rente annuelle est versée au conjoint survivant;

✓ BENEFICIAIRES

❒ décès d'un employé ou ouvrier: l'époux survivant ou le concubin notoire

Le concubinage doit avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins cinq ans jusqu'au jour du décès. Le concubin doit apporter la preuve et justifier que ni lui, ni le salarié décédé, n'étaient mariés par ailleurs.

Le versement de la rente cesse au moment de l'ouverture des droits de réversion et au plus tard, au jour du soixantième anniversaire du bénéficiaire.

❒ décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre:

Les veuves ou veufs des agents de maîtrise ou cadres décédés en cours de carrière, sans aucune condition d'âge, ni d'ancienneté.

✓ MONTANT

❒ décès d'un employé ou d'un ouvrier: rente de conjoint survivant

Une rente annuelle fixée à 10% du salaire de base est versée trimestriellement et d'avance à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié.

Si toutefois, les pièces justificatives nécessaires étaient déposées en tout ou partie plus d'un an après le jour du décès, la rente prendrait effet au premier jour du mois civil suivant le dépôt de la dernière pièce.

❒ décès d'un agent de maîtrise : pension complète de réversion:

Le conjoint survivant d'un agent de maîtrise touchera une pension de réversion se décomposant en deux parties :

1 - une rente viagière immédiate égale à 0,85 % du traitement brut des 12 mois précédant le mois du décès, y compris gratification du conjoint décédé multiplié par le nombre d'années entières restant à courir entre la date du décès et celle des 65 ans dont le versement s'effectue en 4 fois à chaque trimestre échu ; cette rente est supprimée en cas de remariage.

2 - une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que l'A.G.2.R. allouera à partir de 55 ans dans le cas où le conjoint survivant n'a pas deux enfants mineurs au moment du décès. Cette rente supplémentaire est supprimée lorsque la veuve ou le veuf peut faire valoir ses droits à retraite complémentaire ou en cas de remariage.

Pour les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés célibataires, veufs ou divorcés, la pension de réversion sera remplacée par le versement aux ayants droit d'un capital décès égal à une année de rémunération.

La rente viagère et la "pension de relais" sont revalorisées chaque année en fonction de l'évolution du point AGIRC.

❒ décès d'un cadre: pension complète de réversion

Le conjoint survivant d'un cadre touchera une pension de réversion se décomposant en deux parties :

1 - une rente viagière immédiate égale à 60% de la moyenne des points acquis au cours des deux dernières années de pleine activité multipliée par le nombre d'années entières restant à courir entre la date du décès et celle des 65 ans. Le versement s'effectue en 4 fois à chaque trimestre échu. Cette rente est supprimée en cas de remariage.

2 - une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que la CALVIS allouera à partir de 60 ans dans le cas où le conjoint survivant n'a pas deux enfants mineurs au moment du décès. Cette rente supplémentaire est supprimée lorsque la veuve ou le veuf peut faire valoir ses droits à retraite complémentaire ou en cas de remariage.

4- CAPITAL DECES

En cas de décès d'un employé, ouvrier, agent de maîtrise ou cadre de la Société CASINO FRANCE, un capital précisé ci-après est versé au bénéficiaire désigné ou aux ayants-droit du salarié décédé.

✓ EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE

Ce capital est fixé en fonction du traitement perçu par l'intéressé pendant les quatre trimestres civils précédant celui au cours duquel a lieu le décès.

Il est précisé que, dans le texte ci-après, les dispositions concernant les personnes mariées s'appliquent aux personnes vivant en situation de concubinage notoire sous réserve que cette situation ait été préalablement signifiée à l'organisme de prévoyance par les intéressés. Le concubin notoire est alors assimilé à un conjoint.

a) Cas de décès par maladie

- ❒ Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ..... 100 %
- ❒ Marié sans enfant à charge ..... 150 %
- ❒ Célibataire, veuf, divorcé ou marié avec un enfant fiscalement à charge ..... 185 %
- ❒ Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire..... 35 %

b) Cas de décès par accident

Les capitaux prévus en cas de décès par maladie sont majorés de 50 %.

c) Garantie "double effet" (décès du conjoint)

Si le conjoint vient à décéder avant l'âge de 60 ans et après l'assuré et s'il existe alors un ou plusieurs enfants fiscalement à charge (au sens de la Sécurité Sociale) du chef de l'assuré décédé, il sera versé un capital égal à celui versé lors du décès de l'assuré.

d) Garantie invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue, ayant entraîné la reconnaissance par la Sécurité Sociale de l'état d'invalidité 3ème catégorie, est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé du capital défini au paragraphes a) et b) ci-dessus.

Le capital est payé en une seule fois, dès la notification du classement en 3ème catégorie d'invalidité par la Sécurité Sociale.

Le capital décès s'applique quelle que soit la cause du décès, à l'exception des cas suivants :

cataclysmes, faits de guerre, émeutes, risques courus en participant à des courses, paris, matches, compétitions.

Si la responsabilité d'un tiers se trouve engagée à l'occasion du décès (transport en commun par exemple), le montant du capital versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de ce capital.

✓ CADRES

a) Cas de décès pour maladie

Le capital décès versé en cas de décès représente en % du traitement annuel de base de l'intéressé :

- ❒ célibataires, veufs ou divorcés .....220 %
- ❒ mariés .....320 %
- ❒ majoration par personne à charge ..... 80 %

b) Cas de décès par accident

Si le décès résulte d'un accident , il est versé un capital supplémentaire égal à celui stipulé ci-dessus.

c) Garantie double effet

Si le conjoint vient à décéder après l'assuré (ou simultanément) et avant l'âge de 60 ans et s'il existe alors un ou plusieurs enfants à charge fiscalement, il est versé à ceux-ci un capital égal à celui de base prévu ci-dessus sans majoration pour âge.

d) Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré avant 60 ans qui le met dans l'incapacité totale fonctionnelle et professionnelle de se livrer à un travail rémunéré ou lui donnant gain ou profit et dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, celui-ci perçoit lui-même le capital "Décès" qui lui est alors réglé en douze mensualités.

Ce capital est versé en une seule fois si l'invalidité absolue et définitive résulte de la perte de deux membres inférieurs ou supérieurs, des deux yeux, des deux mains ou d'un bras et d'une jambe.

Le capital décès s'applique quelle que soit la cause du décès, à l'exception des cas suivants :
cataclysmes, faits de guerre, émeutes, risques courus en participant à des courses, paris, matches, compétitions.
Le montant du capital réglé par anticipation aux assurés célibataires, veufs ou divorcés ne peut être inférieur à celui qui serait versé à un assuré marié, sans enfant à charge.

e) Garantie décès du conjoint

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du conjoint de l'assuré, il est versé à l'assuré seul bénéficiaire de la garantie, une allocation fixée à 100 % du traitement annuel de base.

f) Assurance accident

L'assurance couvre le risque décès accident et le risque incapacité résultant d'un accident. La couverture du risque décès par accident s'ajoute au capital décès tel que précisé au paragraphe b) ci-dessus. La cotisation correspondante est prise en charge en totalité par la Société.

Si la responsabilité d'un tiers se trouve engagée à l'occasion du décès, le montant du capital décès versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de l'allocation décès.

5. PARTICIPATION DU PERSONNEL AU REGIME DE PREVOYANCE

✓ EMPLOYES

La gestion des régimes "invalidité" et "décès" sera confiée à un Organisme de prévoyance et la charge de la prime d'assurance sera répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit au jour de la signature du présent avenant :
  . pour l'invalidité : 0,36 %
  . pour le décès : 0,27 %

- 40 % à la charge du salarié, soit au jour de la signature du présent avenant :
  . pour l'invalidité : 0,24 % + 0,05 % de sur-cotisation pendant 5 ans = 0,29 %
  . pour le décès : 0,18 %.

✓ AGENTS DE MAÎTRISE

La couverture des risques définis précédemment est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des agents de maîtrise, techniciens et assimilés, selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de signature du présent avenant :

❒ une cotisation de 0,85 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A),

❒ une cotisation de 1,05 % sur la tranche B du salaire (dépassement plafond mensuel Sécurité Sociale).

✓ CADRES

La couverture des risques définis précédemment est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des cadres, selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de signature du présent avenant :

- ❒ une cotisation de 0,41 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A),
- ❒ une cotisation de 2,26 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et le plafond de la Caisse des Cadres (tranche B),
- ❒ une cotisation de 1,53 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la Caisse des Cadres et le double de celui-ci (tranche C).

ANNEXE 11

COMPLEMENT SOINS MEDICAUX

Le système de couverture des risques santé propre à l'entreprise Casino France prévoit trois niveaux de prestations et deux types d'adhérents :

1 - TROIS 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.

- deux niveaux supplémentaires, facultatifs.
  Pour les salariés qui le désirent, deux 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).

2 - DEUX CATEGORIES D'ADHERENTS

- 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 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.

La gestion du système de couverture santé est, au jour de la signature du présent accord, confiée à la mutuelle d'entreprise du Groupe Casino.

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer une commission paritaire ayant pour mission de vérifier que la compétitivité des prestations offertes par cette mutuelle soit assurée, par rapport à des systèmes similaires de couverture santé .
En conséquence, elle est habilitée à donner son avis sur la gestion de la Mutuelle (cotisations, prestations...).
Réunie au moins une fois par semestre, elle est composée de 12 membres répartis comme suit :

- 6 représentants de la Direction (la présidence est assurée par le Directeur des Ressources Humaines de Casino France)
- 6 représentants des organisations syndicales de salarié (un membre par organisation).

Les réunions donnent lieu à un compte rendu au Comité Central d'Entreprise.

ANNEXE 12

INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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 :

✓ APRES 2 ANS D'ANCIENNETE

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

✓ APRES 3 ANS D'ANCIENNETE

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 19è 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.

✓ 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 1/12e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction

ANNEXE 13

COMPOSITION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET DETERMINATION DES SUBVENTIONS ALLOUEES AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET AUX COMITES D'ETABLISSEMENT.

✓ COMPOSITION

Les contractants prenant en compte l'effectif important de la Société, la diversité des types de magasins, le très grand nombre d'établissements et leur dispersion géographique, conviennent d'appliquer des dispositions dérogatoires au Code du Travail (comme par exemple, le nombre de représentants et le principe de la représentation des gérants mandataires de supérette au Comité Central d'Entreprise).

Ces dispositions font l'objet tous les 2 ans d'un protocole d'accord électoral avec les organisations syndicales afin d'élaborer l'accord de répartition prévu par la législation.
Cet accord respecte le principe de la représentation proportionnelle de chaque activité spécifique de Casino France, en outre il est convenu que le choix des établissements devant désigner un représentant auprès de cette instance s'inspire des modalités prévues dans le code du travail pour la constitution des Comités de Groupe.

A défaut d'accord, et sauf maintien de la dérogation par la Direction, il est fait application des textes du Code du Travail.

✓ SUBVENTIONS

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer une juste répartition des subventions destinées à assurer, au profit de l'ensemble du personnel, à la fois le bon fonctionnement du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux et dans le domaine des activités sociales et culturelles, la gestion d'activités communes, tout en préservant les compétences respectives des Comités d'Etablissement, des Comités Sociaux et du Comité Central d'Entreprise.

✓ LA SUBVENTION "FRAIS DE FONCTIONNEMENT"

La Direction verse au titre des frais de fonctionnement une subvention égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'année en cours augmentée des commissions des gérants de supérettes.

Il est convenu que 40% du montant de cette subvention sont destinés au CCE.

Les 60 % restants sont destinés aux Comités d'Etablissements et Comités Sociaux, au prorata des effectifs moyens annuels de chaque établissement.

✓ SUBVENTION "ACTIVITÉS SOCIALES"

Le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Etablissements et les Comités Sociaux assurent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles organisées dans l'entreprise, à l'exception des récompenses pour médailles du travail et du prix Geoffroy Guichard pour les familles nombreuses.

La Direction verse:

- au titre des activités sociales communes et centralisées, gérées par le Comité Central d'Entreprise, une subvention de 0,23% du montant brut des salaires augmentée des commissions des gérants de supérettes.

- au titre des activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement et des Comités sociaux, une subvention de 0,87% du montant brut des salaires augmentée des remises brutes des gérants de supérettes répartie au prorata des effectifs moyens annuels de chacun des établissements.

ANNEXE 14

REGLES A SUIVRE POUR LE DEPLACEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX ET DES MEMBRES DES DELEGATIONS SYNDICALES A L'OCCASION DES REUNIONS AVEC LA DIRECTION ET DES REUNIONS CCE

NATURE DES REUNIONS	TEMPS PASSE EN DEPLACEMENT	TEMPS PASSE EN REUNION	VOYAGE	HEBERGEMENT	REPAS	REGLEMENT DES FRAIS
REUNION DIRECTION ORGANISATIONS SYNDICALES	Le temps passé en déplacement est payé comme temps de travail effectif. L'heure de départ et d'arrivée est fixée en accord avec le directeur d'établissement.	Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail effectif.	En principe SNCF 2e classe. Toutefois, avec l'accord du chef d'établissement possibilité d'utiliser voiture personnelle (indemnité kilomètrique conformément aux instructions fixées par la Direction). Sur demande des directeurs d'établissements, possibilité d'utiliser l'avion pour les membres très éloignés, dans la mesure où le temps total d'absence du travail est réduit par rapport au déplacement par le train sans toutefois entrainer une amplitude de la journée de travail supérieure à 12 heures.	Choix des hôtels par la Direction qui effectue les réservations.	Restaurant au choix.	Utiliser un formulaire Ordre de Service à faire signer par le directeur de l'établissement. Acompte possible avant le départ. Joindre les justificatifs du voyage : billets, péage, parking, taxi... Le remboursement du séjour s'effectue sur les bases définies par l'art. 42 de la CCN.
REUNIONS CCE ET COMITE DE GROUPE	idem	idem	**Les frais ne sont pas à la charge de la Société mais à imputer au compte "frais de fonctionnement".** **Le remboursement s'effectue à l'aide d'une fiche de frais de déplacement qui est jointe à la convocation**			
REUNIONS PREPARATOIRES AU CCE à l'initiative des membres du CCE	idem	Le temps passé en réunion s'impute sur le crédit d'heures de délégation.				
REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU CCE (Mutuelle, Conseil Surveillance) Sur convocation du Président.	idem	Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail effectif.				

ANNEXE 15

ACCORD SUR L'AMELIORATION DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

PREAMBULE

Au terme d'une période de 2 ans, les parties s'accordent à estimer positive l'expérimentation des dispositions de l'accord du 1er octobre 1991 qui traite :

- de la situation professionnelle des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ;
- de la représentation du personnel dans les établissements de onze à quarante-neuf personnes ;
- des commissions paritaires de médiation.

Elles conviennent en conséquence de les renforcer et de les considérer comme faisant partie à part entière des statuts des différentes sociétés constituant le Groupe Casino.

Ces dispositions s'incorporeront donc à ces statuts et suivront leur mode propre de révision et de dénonciation.

I - SITUATION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS ELUS OU DESIGNES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles conviennent, en outre, qu'un certain nombre de principes et de mesures complémentaires doivent être mis en place et respectés pour que l'apport nécessaire des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique du Groupe ne pénalise pas leur situation présente et ne compromette pas leur avenir.

1 - L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique du Groupe ne pourra être efficace que si celui-ci leur donne la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur qualification.

a) Tout titulaire d'un mandat bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec son Directeur d'établissement ou de service en vue de mettre en oeuvre, si nécessaire, les moyens permettant d'intégrer ses responsabilités sociales, sans pour autant que cela ne se traduise par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.

b) L'aménagement du poste de travail des représentants dont les missions se traduisent par une prise d'heures de délégation importante et par une présence régulière aux différentes instances et organes de travail mis en place par la loi fait que le Groupe considère que ces derniers occupent un poste de travail à temps partiel.

c) Ce poste de travail à temps partiel suppose donc que soit définie une mission professionnelle dont l'accomplissement est compatible avec la durée hebdomadaire ci-dessus définie.

❒ 2 - L'engagement d'un salarié dans une mission de représentation collective est l'occasion d'un enrichissement mutuel et ne doit pas se révéler, pour le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de promotions ou d'augmentations individuelles de salaire.

a) Comme tout salarié, les représentants élus ou désignés bénéficient d'un entretien annuel individuel avec leur hiérarchie leur permettant de se situer professionnellement et de faire connaître leurs besoins et attentes dans ce domaine.

b) Cet entretien annuel donne lieu à l'établissement d'un bilan-appréciation permettant un suivi personnalisé de l'évolution de carrière (rémunération, coefficient, formation) des intéressés.

c) Cette évolution de carrière des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales tiendra compte :
- de leur aptitude à mettre en oeuvre leurs compétences professionnelles et du niveau atteint par ces dernières,
- de l'évolution positive et de l'ouverture des connaissances et des comportements amenés par l'exercice d'un mandat,
- de la moins grande disponibilité professionnelle résultant de l'exercice d'un mandat.

d) Ainsi chaque représentant élu ou désigné par une organisation syndicale dont le temps utilisé pour l'exercice de ses mandats est au moins égal à la moitié de son temps de travail, devra voir son salaire évoluer au minimum comme la moyenne du coefficient auquel il est classé.

Les délégués syndicaux centraux des filiales auront par ailleurs la possibilité de saisir les directions générales des sociétés de situations financières ou de carrière de représentants élus ou désignés par les organisations syndicales qui leur paraîtraient présenter une anomalie.

e) Est entendu comme "Temps utilisé pour l'exercice de ses mandats", le temps d'heures de délégation proprement dit, les heures affectées à l'exercice d'un mandat qui ne s'imputent pas sur le crédit d'heures (réunions du C.E., des D.P., du C.C.E., du C.H.S.C.T., du Comité de Groupe, et de façon plus générale, toutes réunions organisées à l'initiative de la Direction telles que les commissions paritaires) ainsi que les activités extérieures au sein d'organismes paritaires à caractère social (Prud'hommes, etc.) ou prévues dans les textes conventionnels (congrès, etc.).

f) Les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales auront accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

De plus, afin de leur permettre d'exercer plus efficacement leurs mandats, les organisations syndicales auront la possibilité d'inscrire leurs membres élus ou désignés aux sessions de formation organisées pour l'encadrement du Groupe par l'Institut Pierre Guichard et cela sur la base de 10 participants par an et par organisation syndicale.

g) A l'issue d'un mandat, les représentants élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et / ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer le meilleur parti du savoir-faire acquis au service du bien commun.

II - REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ETABLISSEMENTS DE ONZE A QUARANTE-NEUF PERSONNES

❒ 1 - Dans le Groupe existe un grand nombre d'établissements dispersés sur le territoire national qui ont un effectif inférieur à cinquante personnes.

❒ 2 - La Direction Générale et les organisations syndicales, conscientes de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base de l'entreprise, ont décidé de mettre en place dans tous les établissements de onze à quarante-neuf salariés une instance collective spécifique appelée comité social d'établissement.

❒ 3 - Le comité social de l'établissement est présidé par le responsable de celui-ci. Ses membres sont les délégués du personnel, titulaires et suppléants, élus pour un an, avec un minimum de deux titulaires et de deux suppléants.

Les mises en oeuvre des comités sociaux d'établissement nécessitant une augmentation du nombre de titulaires et suppléants se feront lors des renouvellements des délégués du personnel tels qu'ils sont prévus.

Il est convenu que, dans les établissements où existent par usage des comités d'établissement, ces comités seront remplacés à leur échéance par les comités sociaux d'établissement.

❒ 4 - Les membres titulaires du comité social d'établissement disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder vingt heures par mois ; ces heures de délégation se substituent à celles attribuées par la loi aux délégués du personnel.

❒ 5 - Le comité social d'établissement exerce les fonctions conférées par la loi aux délégués du personnel.

Il assure également, au niveau local, certaines des responsabilités attribuées au Comité d'Entreprise dans les sociétés employant plus de cinquante personnes : il est en effet informé sur les questions intéressant la marche générale de l'établissement et en particulier sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée et les conditions de travail ainsi que la formation professionnelle du personnel.

Il gère, s'il y a lieu, les activités sociales et bénéficie des subventions attribuées à ce titre suivant les usages.

III - COMMISSIONS PARITAIRES DE MEDIATION

❒ 1 - Des commissions paritaires de médiation sont créées au niveau de chaque société. Dans le cas où les sociétés seraient de faible effectif, les commissions pourront regrouper plusieurs d'entre-elles, par secteur professionnel.

❒ 2 - Elles offrent une possibilité de conciliation à l'occasion de conflits graves d'ordre individuel qui n'auraient pu trouver de solution dans le cadre des instances prévues à cet effet.

❒ 3 - Elles ont pour vocation essentielle de privilégier le dialogue interne et de permettre une approche de solution la plus équitable pour le salarié en cause. Elles poursuivent le double but de maintenir un climat social sain dans le milieu du travail et de réaliser une économie de moyens judiciaires, susceptibles en tout état de cause d'être mis en oeuvre en cas d'échec de la médiation.

❒ 4 - Les commissions paritaires sont composées de 6 membres : 3 membres représentant la Direction, 3 membres représentant les salariés.

❒ 5 - Les membres représentant la Direction comprennent des représentants de la Gérance et des filiales du Groupe, incluant nécessairement le Directeur des Ressources Humaines de la Société du réclamant.

❒ 6 - Les représentants des salariés sont choisis par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés concernées qui établissent, pour 2 ans, une liste de 12 personnes (deux par organisation syndicale) qui sont ensuite classées par ordre alphabétique. Le tour de rôle est alors automatique, à chaque réunion de la Commission.

❒ 7 - La réunion de la commission est demandée par l'intéressé auprès du chef d'établissement qui en informe aussitôt le Directeur des Ressources Humaines de sa Société.

❒ 8 - Dans le cas où la commission a été saisie d'une procédure de licenciement, le délai minimum de réflexion entre l'entretien préalable et la communication de la décision définitive de la Direction est de 4 jours francs.

Pour le Groupe Casino :

M. Antoine GUICHARD

Pour les Organisations Syndicales :

Syndicat Autonome :	C. BLANCHARD
Syndicat C.F.D.T. :	J.L. BOULIN
Syndicat C.F.T.C. :	M. NONNOTTE
Syndicat C.F.E. - C.G.C. :	H. RESTOY
Syndicat F.O. :	J. CAZENEUVE

Type de document :
Procédure

Origine de la contribution : GTE 06 Espace RH	Pays concerné(s) : France
	Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) : Toutes branches / Tous services

Titre du document :
ACCORD D'ENTREPRISE CASINO FRANCE DU 19/12/1996 (Procédure Pays)

Mots-clés / Objectifs du document :
CASINO FRANCE

Remarques :

Nom du fichier attaché :
Accord d'entreprise CASINO FRANCE du 19-12-1996 .pdf
Ce fichier est attaché au document :
ACCORD D'ENTREPRISE CASINO FRANCE DU 19/12/1996

Valideur	Certificateur
CROZIER FRANCOISE	SZYDLAK AGNES

Date d'application	Date de publication	Version publiée
13/12/2011	15/12/2011	V1