ACCORD D'ADAPTATION DU STATUT DES SALARIES TRANSFERES AU SEIN DU CSP COMPTABILITE AU STATUT COLLECTIF DE CASINO SERVICES (ACCORD PASSERELLE)

ENTRE :

La société CASINO SERVICES, représentée par Monsieur Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société CASINO SERVICES :

- Le syndicat CGC, représenté par Monsieur Georges BAIGUINI, délégué syndical
- Le syndicat CFDT, représenté par Madame Frédérique AUGIS, délégué syndical
- Le syndicat Autonome, représenté par madame Nadine DURIEU, délégué syndical

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

P.P

GB

DN

PREAMBULE

A compter du **1er septembre 2012**, dans le cadre du développement du Centre de Services Partagés (CSP) Comptabilité, sont transférées au sein de la société CASINO SERVICES, les activités Comptabilité des entités suivantes (ci-après désignées « les sociétés d'origine ») :

- Casino Restauration
- EMC Distribution
- Distribution Franprix (DFP)
- Franprix-Leader Price Direction et Supports (FPLP DS)
- GIE Franleader.

A cette même date, les contrats de travail des salariés appartenant à ces entités et affectées à l'activité Comptabilité sont transférés au sein de la société CASINO SERVICES par effet des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, les organisations syndicales représentatives au sein de CASINO SERVICES ont été réunies pour négocier le présent accord d'adaptation du statut collectif aux salariés dont les contrats de travail ont été transférés au sein de la Société.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'adaptation (accord passerelle) a pour objet de déterminer les modalités d'application du statut collectif de la société CASINO SERVICES aux salariés appartenant aux sociétés d'origine et dont les contrats de travail ont été transférés au sein de la Société à effet au **1er septembre 2012** (ci-après désignés « les salariés transférés »).

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés transférés.

Tout en retenant comme principe général celui de l'application aux salariés transférés du statut collectif applicable au sein de la société CASINO SERVICES dans les mêmes conditions que pour les autres salariés de la Société, le présent accord prévoit toutefois des mesures d'adaptation.

GB DN P.L

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES TRANSFERES

Les articles 2 à 13 inclus de l'Accord d'adaptation du statut des salariés transférés au sein du CSP RH au statut collectif de Casino services, signé par les Parties au présent accord le 22 novembre 2011 et joint en annexe aux présentes, sont applicables aux salariés transférés sous réserve des aménagements (en surligné gras) ci-après :

- **2.1 Prime d'ancienneté** (article 3.1 de l'accord du 22 novembre 2011) :
  Pour les salariés transférés qui bénéficiaient, à la date du transfert de leur contrat de travail au sein de Casino Services, d'une prime d'ancienneté au sein de leur société d'origine, cette prime sera intégrée dans le salaire de base à compter du **1er septembre 2012**, à hauteur du montant perçu à ce titre au mois d'**août 2012** et est donc supprimée à compter de cette même date.

- **2.2 Cotisations au régime complémentaire frais de santé (mutuelle) et au régime de prévoyance** (article 3.2 de l'accord sus-visé) :

  Certains salariés transférés bénéficiaient, au sein de leur société d'origine, d'un coût de cotisations salariales au régime complémentaire frais de santé (mutuelle) et au régime de prévoyance inférieur à celui applicable au sein de Casino Services.
  Il s'agit des salariés en provenance des sociétés : DFP, FRANLEADER, FPLP DS.

  Pour ces salariés, sera intégré dans le salaire de base à compter du **1er septembre 2012** et sur 12 mois, le différentiel entre le coût des cotisations salariales supporté au sein de l'entreprise d'origine à la date du transfert et le coût des cotisations salariales à sa charge au sein de Casino Services à situation comparable (nombre d'ayant droit et niveau de couverture).

- **2.3 Calcul de la rémunération annuelle nette garantie** (article 3.3.1 de l'accord sus-visé)

  La rémunération annuelle nette garantie inclut les éléments de rémunération suivants :
  Salaire annuel brut de base perçu en 2012,
  100% des montants versés en 2012 au titre des primes d'assiduité, prime exceptionnelle, prime d'ancienneté ou tout autre prime de quelque nature que ce soit,
  100% du montant du bonus théorique ou 100% du montant versé en 2012 au titre de la prime variable liée à l'atteinte d'objectifs,
  Application à ces montants des cotisations sociales selon les taux en vigueur au sein de la société d'origine à la date du 31 août 2012.

GB DN

- **2.4 Prime d'intégration** (article 3.3.2. de l'accord sus-visé) :
La différence éventuelle entre la rémunération annuelle nette garantie et la rémunération annuelle nette théorique sera compensée sous la forme d'une prime d'intégration dans les conditions ci-après.

Le versement d'une prime d'intégration vise à compenser le préjudice éventuellement subi par le salarié transféré du fait du transfert de son contrat de travail au sein de la société Casino Services.

La prime d'intégration sera versée au salarié transféré à compter du **1er septembre 2012** et pendant une durée de trois (3) ans, soit **jusqu'au 31 août 2015**. Elle se substitue à compter du **1er septembre 2012** aux primes (prime d'assiduité et primes variables) ayant existé au profit des salariés transférés au sein de leur société d'origine qui sont dès lors supprimées à cette même date.

- **2.5 Rémunération variable** (article 3.4 de l'accord sus-visé) :
A compter de leur transfert, les salariés bénéficieront du dispositif de rémunération variable applicable au sein de Casino Services pour la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Ainsi, à ce jour, les salariés relevant des catégories Cadre et Agent de Maîtrise peuvent bénéficier d'une prime de développement dans les conditions et selon les modalités applicables au sein de la Société.

Le principe de garantie visé à l'article 2.3 ne s'applique pas au dispositif de rémunération variable dont bénéficieront les salariés transférés au sein de Casino Services à compter du **1er septembre 2012**, aucun montant à ce titre ne pouvant en effet leur être garanti eu égard à la nature même de ce dispositif.

- **2.6 Durée du travail – Principe général** (article 4.1 de l'accord sus-visé) :

Les salariés transférés seront soumis à l'ensemble des dispositions sur la durée du travail applicables au sein de CASINO SERVICES et résultant de la loi, de la convention et des accords collectifs, des usages, des engagements atypiques et des engagements unilatéraux, en ce compris notamment sans que cette énumération soit exhaustive, celles relatives à la durée et de l'organisation du temps de travail, aux heures supplémentaires (contingent annuel, taux de majoration notamment), au compte-épargne temps, aux congés payés et jours fériés ou encore à la journée de solidarité.

Ainsi, les salariés transférés soumis au sein de leur entreprise d'origine à une durée effective de travail conventionnelle inférieure à la durée légale ou conventionnelle qui leur est applicable au sein de CASINO SERVICES, verront leur temps de travail

GB DN

effectif augmenter à compter du **1er septembre 2012**. Leur rémunération brute de base sera augmentée proportionnellement à l'augmentation de leur temps de travail effectif.

Les salariés relevant de la catégorie Employés dont le temps de travail effectif était déjà de 36h75c au sein de Franleader et 36h58c au sein de Casino Restauration ne bénéficieront pas de la majoration de salaire sus-visée et conserveront leur rémunération inchangée.

Toutefois, les salariés transférés concernés qui le souhaitent pourront conserver à titre individuel leur durée antérieure de travail effectif et donc leur rémunération brute de base correspondante. Ces salariés seront donc considérés comme des salariés à temps partiel au sein de CASINO SERVICES.

- **2.7 Cotisations sociales** (article 7 de l'accord sus-visé) :

La rémunération versée aux salariés transférés à compter du **1er septembre 2012** sera assujettie à cotisations sociales selon les taux et la répartition en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES, en ce compris pour la retraite complémentaire, la mutuelle et la prévoyance pour les Cadres, les Agents de maîtrise et les Employés.

- **2.8 Participation et intéressement – Principe général** (article 9 de l'accord précité) :

Les salariés transférés bénéficieront, à compter du **1er septembre 2012**, des accords de participation et d'intéressement ainsi que des plans d'épargne entreprise (PERCO, PEG) en vigueur au sein de CASINO SERVICES.

- **2.9 Maladie, Frais de santé et Prévoyance** (article 10) :

Les salariés transférés bénéficieront des dispositifs de frais de santé et de prévoyance en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES tels que résultant, à ce jour, des avenants du 5 mai 2008 et du 16 septembre 2010 portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé au sein du Groupe Casino.

- **Mutuelle**

A compter du **1er septembre 2012**, les salariés transférés devront obligatoirement adhérer au dispositif de frais de santé souscrit auprès de la Mutuelle Miel.

Les cotisations sociales et leur taux de répartition entre la part employeur et la part salarié seront ceux applicables au sein de CASINO SERVICES.

La prise en charge sera effective à compter du **1er septembre 2012**.

GB JN

Les salariés pourront choisir entre les quatre niveaux de prestations proposés avec une « option de base » obligatoire et trois niveaux facultatifs, selon la couverture souhaitée.

Pour la période courant du **1er au 30 septembre 2012**, les salariés transférés continueront à bénéficier du dispositif de frais de santé applicable au sein de leur société d'origine, les cotisations patronales et salariales correspondantes étant intégralement prises en charge par celle-ci.

- **Prévoyance**

A compter du **1er septembre 2012**, les salariés transférés bénéficieront du régime de prévoyance en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES.

Les cotisations sociales et leur taux de répartition entre la part employeur et la part salarié seront ceux applicables au sein de CASINO SERVICES.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRRECTE et pour les mesures qu'il prévoit, selon les dates d'effet spécifiques expressément stipulées dans les clauses de l'accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sous réserve d'en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

P.C GB DN A

ARTICLE 4 : OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRRECTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne

Fait à Saint-Etienne, le 18/09/2012
En trois exemplaires

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Georges BAIGUINI

Syndicat Autonome, Nadine DURIEU

Fédération des Services CFDT, Frédérique AUGIS

Pour la Direction :

Pascal PIOTROWSKI - DRH

ANNEXE 1

ACCORD D'ADAPTATION DU STATUT DES SALARIES TRANSFERES AU SEIN DU CSP RH AU STATUT COLLECTIF DE CASINO SERVICES (ACCORD PASSERELLE)

ENTRE :

La **société CASINO SERVICES**, représentée par Madame Karine MARCHAND, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de CASINO SERVICES :

- Le syndicat CGC représenté par Monsieur Georges BAIGUINI, délégué syndical,
- Le syndicat CFDT, représenté par Madame Frédérique AUGIS, délégué syndical,
- Le syndicat Autonome, représenté par Madame Nadine DURIEU, délégué syndical,

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

A compter du 1er janvier 2012, dans le cadre de la création du Centre de Services Partagés (CSP) Ressources Humaines, sont transférées au sein de la société CASINO SERVICES les activités Paie/ Administration du personnel, Formation, Conseil Juridique et social et Recrutement encadrants des sociétés suivantes (ci-après désignées les sociétés d'origine) :

- Casino Restauration,
- Distribution Casino France,
- C Discount,
- Easydis,
- EMC Distribution,
- IGC Services,
- Distribution Franprix (DFP),
- Société Générale de Logistique (SGL),
- Franprix-Leader Price Direction et Supports (FPLP DS),
- SOFIDIS,
- SA SOFIGEP.

A cette même date, les contrats de travail des salariés appartenant à ces sociétés et affectés à ces activités sont transférés au sein de la société CASINO SERVICES par effet des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Conformément aux règles légales, des négociations se sont engagées entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de CASINO SERVICES sur les modalités d'adaptation et d'application du statut collectif aux salariés dont les contrats de travail ont été transférés au sein de la Société.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'adaptation (accord passerelle) a pour objet de déterminer les modalités d'application du statut collectif de la société CASINO SERVICES aux salariés appartenant aux sociétés d'origine et dont le contrat de travail a été transféré au sein de CASINO SERVICES à la date du 1er janvier 2012 (ci-après désignés « les salariés transférés »).

Tout en retenant comme principe général, celui de l'application aux salariés transférés du statut collectif applicable au sein de CASINO SERVICES dans les mêmes conditions que pour les autres salariés de la Société, le présent accord prévoit toutefois des mesures d'adaptation.
Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés transférés.

Il constitue un accord d'adaptation au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail. Il met donc fin à l'application de l'ensemble des accords collectifs applicables aux salariés transférés au sein des sociétés d'origine, auxquels il se substitue.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux de l'employeur ou d'accords atypiques applicables aux salariés transférés à la date de leur transfert au sein de CASINO SERVICES.

ARTICLE 2 : PRINCIPES GENERAUX

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions applicables aux salariés transférés sont celles résultant :

- de la convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- des accords collectifs, des usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES. La liste des accords collectifs applicables à la date de signature du présent accord figure en annexe à titre d'information ; il s'agit des dispositions conventionnelles actuellement applicables et qui sont dès lors susceptibles d'évoluer ;
- des dispositions spécifiques issues du présent accord passerelle ;
- des contrats de travail.

ARTICLE 3 : GARANTIE DE LA REMUNERATION ANNUELLE NETTE

Les salariés transférés bénéficient, à la date du transfert, d'un principe de garantie de leur rémunération annuelle nette antérieure dans les conditions et selon les modalités exposées ci-après.

3.1. Prime d'ancienneté

Pour les salariés transférés qui bénéficiaient, à la date du transfert de leur contrat de travail au sein de CASINO SERVICES, d'une prime d'ancienneté au sein de leur société d'origine, cette prime sera intégrée dans le salaire de base à compter du 1er janvier 2012 à hauteur du montant perçu à ce titre au mois de décembre 2011.

La prime d'ancienneté est donc supprimée à effet au 1er janvier 2012.

GB DN

3.2. Cotisations au régime complémentaire frais de santé (mutuelle) et au régime de prévoyance

Certains salariés transférés bénéficiaient, au sein de leur société d'origine, d'un coût de cotisations salariales au régime complémentaire frais de santé (mutuelle) et au régime de prévoyance inférieur à celui applicable au sein de CASINO SERVICES.

Il s'agit des salariés en provenance des sociétés : DFP, FRANLEADER, SGL, FPLP DS, et CDISCOUNT.

Pour ces salariés, sera intégré dans le salaire de base à compter du 1er janvier 2012 et sur 12 mois, le différentiel entre le coût des cotisations salariales supporté au sein de l'entreprise d'origine à la date du transfert et le coût des cotisations salariales à sa charge au sein de CASINO SERVICES à situation comparable (nombre d'ayant-droit et niveau de couverture).

3.3. Prime d'intégration

La différence éventuelle entre la rémunération annuelle nette garantie et la rémunération annuelle nette théorique sera compensée sous la forme d'une prime d'intégration dans les conditions ci-après.

Le versement d'une prime d'intégration vise à compenser le préjudice éventuellement subi par le salarié transféré du fait du transfert de son contrat de travail au sein de la société CASINO SERVICES.

3.3.1. Calcul de la rémunération annuelle nette garantie

La rémunération annuelle nette garantie inclut les éléments de rémunération suivants :

- Salaire annuel brut de base perçu en 2011 ;
- 100% des montants versés en 2011 au titre des primes d'assiduité, prime exceptionnelle, prime d'ancienneté ou toute autre prime de quelque nature que ce soit ;
- 100% du montant du bonus théorique ou 100% du montant versé en 2011 au titre de la prime variable liée à l'atteinte d'objectifs,
- Application à ces montants des cotisations sociales selon les taux en vigueur au sein de la société d'origine à la date du 31 décembre 2011, permettant d'obtenir un montant annuel net.

GB A DN

3.3.2. Calcul de la rémunération annuelle nette théorique

A titre de comparaison, il sera procédé au calcul d'une rémunération annuelle nette théorique que le salarié transféré aurait perçu s'il avait été salarié de la société CASINO SERVICES sur la base des éléments suivants :

- Salaire annuel brut de base calculé selon les modalités précisées aux paragraphes 3.3.1. ci-dessus ;
- Montant annuel brut de la prime de développement théorique calculé sur la base d'un taux d'atteinte des objectifs de 100% pour tous les collaborateurs des catégories Cadre et Agent de Maîtrise ;
- Application à ces montants des cotisations sociales selon les taux en vigueur au sein de CASINO SERVICES permettant d'obtenir un montant annuel net.

Le montant annuel brut de la prime d'intégration sera reconstitué à partir du montant annuel net sur la base des taux de cotisations sociales et de répartition en vigueur au sein de CASINO SERVICES.

Les sommes perçues au titre de la rémunération collective et présentant un caractère aléatoire (participation et intéressement) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la prime d'intégration.

La prime d'intégration sera versée à compter du 1er janvier 2012 et pendant une durée de trois (3) ans, soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Elle se substitue intégralement à compter du 1er janvier 2012 aux primes ayant existé au profit des salariés transférés au sein de leur société d'origine à savoir la prime d'assiduité et les primes variables (bonus) qui sont dès lors supprimées à cette même date.

3.4. Rémunération variable

A compter de leur transfert, les salariés bénéficieront du dispositif de rémunération variable applicable au sein de CASINO SERVICES pour la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Ainsi, à ce jour, les salariés relevant des catégories Cadre et Agent de Maîtrise peuvent bénéficier d'une prime de développement dans les conditions et selon les modalités applicables au sein de la Société.

Le principe de garantie visé à l'article 3.3.1 ne s'applique pas au dispositif de rémunération variable dont bénéficieront les salariés transférés au sein de CASINO SERVICES à compter du 1er janvier 2012, aucun montant à ce titre ne pouvant en effet leur être garanti eu égard à la nature même de ce dispositif.

GB DN

ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL

4.1. Principe général

Les salariés transférés seront soumis à l'ensemble des dispositions sur la durée du travail applicables au sein de CASINO SERVICES et résultant de la loi, de la convention et des accords collectifs, des usages, des engagements atypiques et des engagements unilatéraux, en ce compris notamment sans que cette énumération soit exhaustive, celles relatives à la durée et de l'organisation du temps de travail, aux heures supplémentaires (contingent annuel, taux de majoration notamment), au compte-épargne temps, aux congés payés et jours fériés ou encore à la journée de solidarité.

Ainsi, les salariés transférés soumis au sein de leur entreprise d'origine à une durée effective de travail conventionnelle inférieure à la durée légale ou conventionnelle qui leur est applicable au sein de CASINO SERVICES, verront leur temps de travail effectif augmenter à compter du 1er janvier 2012. Leur rémunération brute de base sera augmentée proportionnellement à l'augmentation de leur temps de travail effectif.

Toutefois, en accord avec leur hiérarchie, les salariés transférés concernés qui le souhaitent pourront conserver à titre individuel leur durée antérieure de travail effectif et donc leur rémunération brute de base correspondante. Ces salariés seront donc considérés comme des salariés à temps partiel au sein de CASINO SERVICES.

4.2. Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

Les salariés relevant de la catégorie des Cadres bénéficieront d'un décompte de leur temps de travail en jours sur l'année (forfait annuel jours) conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de CASINO SERVICES.

A ce jour, ces dispositions sont celles prévues par l'accord de substitution du 19 avril 2001 à l'accord ombrelle du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. En application de cet accord, le nombre de jours travaillés est de 215 jours. En contrepartie et sous réserve de travailler à hauteur de 215 jours par an, les salariés bénéficient de 13 jours RTT déduction faite de la journée de solidarité.

4.3. Agents de maîtrise

Les salariés transférés relevant de la catégorie des Agents de maîtrise bénéficieront des dispositions sur la durée et l'organisation du temps de travail applicable à cette catégorie de salariés au sein de CASINO SERVICES.

GB DN

Ainsi, à ce jour, en application des dispositions de l'accord de substitution du 19 avril 2001 à l'accord ombrelle du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail applicables aux Agents de Maîtrise :

- la durée du travail est de 40 heures hebdomadaires de présence en moyenne sur l'année, soit 38 heures de travail effectif en moyenne sur l'année ;
- le temps de travail effectif hebdomadaire est de 40h37c, correspondant à 42h50c de présence, afin que les salariés bénéficient de 13 jours de RTT après déduction de la journée de solidarité à prendre entre le 1er juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante et éventuellement proratisés en cas d'absence du collaborateur.

4.4. Employés

Les salariés transférés relevant de la catégorie des Employés seront soumis aux dispositions sur la durée et l'organisation du temps de travail applicables à cette catégorie de salariés au sein de CASINO SERVICES.

A ce jour, en application de l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, le temps de travail effectif est fixé à 34h20c soit 36 heures de temps de présence hebdomadaire.

ARTICLE 5 : HORAIRES DE TRAVAIL

Les salariés transférés seront soumis à l'horaire collectif de travail applicable au sein de CASINO SERVICES qui sera affiché sur le lieu de travail, sur les panneaux réservés à cet effet.

ARTICLE 6 : REMUNERATION

6.1 - Principe général

Les salariés transférés bénéficieront d'une rémunération brute annuelle de base versée en 13 mensualités.

La gratification de 13ème mois sera versée en décembre conformément aux règles en vigueur au sein de CASINO SERVICES.

Les salariés transférés seront également éligibles au dispositif de gratification annuelle (intitulé prime de développement) en vigueur au sein de CASINO SERVICES pour la catégorie de salariés à laquelle ils appartiennent.

GB DN

6.2 – Salariés transférés de la société CDISCOUNT

Les salariés en provenance de CDISCOUNT bénéficiaient, au sein de leur société d'origine, d'une rémunération versée en 12,66 mensualités, la 0,66 mensualité étant versée par quart durant chaque trimestre de l'année N+1 sur la base de la rémunération brute de base perçue durant l'année N-1 sous réserve de la présence du salarié à la date de versement.

Pour ces salariés, le versement des 0,66 au titre de l'année 2011 s'effectuera avant la date de leur transfert au sein de CASINO SERVICES, soit avec la paie du mois de décembre 2011. A compter du 1er janvier 2012, ces salariés bénéficieront des modalités de rémunération en vigueur au sein de CASINO SERVICES telles que précisées ci-dessus.

6.3 – Date de versement de la paie

Le versement de la paie au sein de CASINO SERVICES s'effectue le 10 du mois suivant.

Toutefois, les salariés transférés pour lesquels le versement du salaire s'effectuait à la fin de chaque mois au sein de leur société d'origine bénéficieront dès le 1er mois de transfert, du versement d'une avance permanente pour décalage de paye.

ARTICLE 7 : COTISATIONS SOCIALES

La rémunération versée aux salariés transférés à compter du 1er janvier 2012 sera assujettie à cotisations sociales selon les taux et la répartition en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES, en ce compris pour la retraite complémentaire, la mutuelle et la prévoyance pour les Cadres, les Agents de maîtrise et les Employés.

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION

Les salariés transférés des sociétés CASINO Restauration et CDISCOUNT se voyaient appliquer, au sein de leur société d'origine, une convention collective différente de celle applicable au sein de CASINO SERVICES.

Dès lors, les classifications applicables aux salariés transférés de ces deux sociétés seront harmonisées avec celles en vigueur au sein de CASINO SERVICES, selon les grilles de correspondance suivantes.

GB DN

Grille de correspondance CASINO Restauration / CASINO SERVICES :

Grille correspondance classifications C° Services et Cafétérias			
Niveau	Coeff	Catégorie	Niveau cafete
Apprenti	50	M5	
Stagiaire	0	M5	
Niveau 1A	131	M5	
Niveau 1B	115,120,130	M5	1.1
Niveau 2A	151	M5	
Niveau 2B	140,145,150,152	M5	1.2
Niveau 3A	171	M5	
Niveau 3B	160,170,172	M5	2.1,2.2
Niveau 4A	191	M5	
Niveau 4B	180,190,192	M5	2.3
Niveau 5	200,201,210,220,230	M3	3.1, 3.2
Niveau 6	250,251,255	M3	3.3
Niveau 7	300,301	M2	4.1A, 4.1B
Niveau 8	400,500,501	M2	4.2A, 4.2B
Niveau 9	600,601	M2	4.3
Niveau H.C.	700,701	M2	

Grille de correspondance CDISCOUNT / CASINO SERVICES :

	Niveaux Casino	Coefficient Cdiscount
Employés /Ouvriers		145
	1A	150
	1B	155
	2A	160
	2B	165
	3A	170
	3B	180
	4A	190
	4B	200
Agent de Maîtrise	NIV. 5	215
	NIV. 6	235
	NIV. 6	255
Cadres	NIV. 7	295
	NIV. 7	330
	NIV. 8	370
	NIV. 8	410
	NIV. 8	450
	NIV. 9	490
	NIV. 9	530

ARTICLE 9 : PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

9.1. Principe général

Les salariés transférés bénéficieront, à compter du 1er janvier 2012, des accords de participation et d'intéressement ainsi que des plans d'épargne entreprise (PERCO, PEG) en vigueur au sein de CASINO SERVICES.

9.2. Epargne salariale

Les sommes affectées par les salariés transférés dans un plan d'épargne entreprise pourront être transférées dans le plan épargne groupe en vigueur au sein de CASINO SERVICES sous réserve de remplir les conditions légales.

Les frais éventuels de transfert qui en résulteraient seraient pris en charge par la société CASINO SERVICES.

ARTICLE 10 : MALADIE, FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE

10.1. Maladie

Les salariés transférés seront soumis aux dispositions en vigueur au sein de CASINO SERVICES régissant les absences pour maladie, s'agissant notamment des conditions et des modalités de prise en charge.

10.2. Frais de santé et prévoyance

Les salariés transférés bénéficieront des dispositifs de frais de santé et de prévoyance en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES tels que résultant, à ce jour, des avenants du 5 mai 2008 et du 16 septembre 2010 portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé au sein du Groupe Casino.

- **Mutuelle**

A compter du 1er janvier 2012, les salariés transférés devront obligatoirement adhérer au dispositif de frais de santé souscrit auprès de la Mutuelle Miel.

Les cotisations sociales et leur taux de répartition entre la part employeur et la part salarié seront ceux applicables au sein de CASINO SERVICES.

La prise en charge sera effective à compter du 1er janvier 2012.

GB DN

Les salariés pourront choisir entre les quatre niveaux de prestations proposés avec une « option de base » obligatoire et trois niveaux facultatifs, selon la couverture souhaitée.

Pour la période courant du 1er au 31 janvier 2012, les salariés transférés continueront à bénéficier du dispositif de frais de santé applicable au sein de leur société d'origine, les cotisations patronales et salariales correspondantes étant intégralement prises en charge par celle-ci.

- **Prévoyance**

A compter du 1er janvier 2012, les salariés transférés bénéficieront du régime de prévoyance en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES.

Les cotisations sociales et leur taux de répartition entre la part employeur et la part salarié seront ceux applicables au sein de CASINO SERVICES.

ARTICLE 11 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les salariés transférés seront affiliés aux organismes de retraite complémentaire dont relève la société CASINO SERVICES :

- Employés et AM : AG2R Prévoyance et Retraite
- Cadres : AG2R (régime ARCCO) et MORNAY (régime AGIRC).

ARTICLE 12 : FRAIS PROFESSIONNELS, POLITIQUE DE VOYAGE

Les salariés transférés se verront appliquer la politique en vigueur au sein de la société CASINO SERVICES en matière de remboursement de frais professionnels et de politique de voyage.

ARTICLE 13 : MEDAILLE DU TRAVAIL ET AUTRES AVANTAGES LIES A L'ANCIENNETE

Les salariés transférés bénéficieront des dispositions en vigueur au sein de CASINO SERVICES s'agissant de la Médaille du travail.

Ces dispositions se substituent intégralement aux dispositions applicables au sein des sociétés d'origine en vertu d'accords collectifs, d'engagements unilatéraux ou d'usages et portant sur le même objet, en ce compris l'avantage particulier existant au sein de la société DFP visant à récompenser les salariés ayant accompli 25 années de service au sein de l'entreprise.

ARTICLE 14 : DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE et pour les mesures qu'il prévoit, selon les dates d'effet spécifiques expressément stipulées dans les clauses de l'accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de trois (3) mois.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, sous réserve d'en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 15 : OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à Saint Etienne, le 22 novembre 2011
En trois exemplaires

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Georges BAIGUINI

Pour la Direction :

Karine MARCHAND - DRH

Syndicat Autonome, Nadine DURIEU

Fédération des Services CFDT, Frédérique AUGIS

ANNEXE 1
Liste des accords collectifs applicables au sein de la société CASINO SERVICES à la date du 1er janvier 2012

I- Convention collective

Convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

II. Accords Groupe

- Accord sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les relations de Travail du 27 septembre 1993
- Avenant du28 septembre 2004 à l'accord sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les relations de Travail du 27 septembre 1993
- Avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé du 5 mai 2008
- Accord Groupe sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité du 29 avril 2005
- Avenant du 1er septembre 2009 à l'accord Groupe du 29 avril 2005 sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité
- Accord sur l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 14 octobre 2005
- Avenant du 15 mai 2009 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise
- Accord du 11 décembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du groupe Casino
- Accord du 9 septembre 2009 sur l'emploi des salariés âgés au sein du groupe Casino
- Accord Groupe sur la santé et la sécurité au travail du 8 décembre 2010
- Avenant du 16 septembre 2010 à l'avenant du 5 mai 2008 portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé au sein du Groupe Casino
- Avenant du 26 janvier 2011 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise et à son avenant du 15 mai 2009
- Accord de méthode du 22 janvier 2010 concernant la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au sein du groupe Casino

- Accord Groupe sur l'emploi des salariés en situation de HANDICAP en date du 20 décembre 2010
- Accord Groupe d'intéressement du 3 mars 2010
- Avenant du 17 juin 2010 à l'accord d'intéressement du 3 mars 2010
- Accord du 27 février 2008 permettant le déblocage exceptionnel de la participation
- Avenant du 18 juin 2009 à l'accord de participation du groupe Casino
- Avenant n°1 du 25 septembre 2009 à l'accord de participation du 18 juin 2009
- Avenant n°2 du 17 juin 2010 à l'accord de participation du groupe Casino du 18 juin 2009
- Avenant du 25 juin 2009 à l'accord collectif portant sur les frais de prévoyance groupe Casino
- Avenant Prévoyance du 22 décembre 2008
- Avenant Prévoyance du 10 décembre 2001
- Avenant Prévoyance "Employés" du 3 février 2005
- Avenant prévoyance du 21 décembre 2006
- Avenant prévoyance du 19 décembre 2007
- Avenant prévoyance du 5 mai 2008
- Accord du 25 septembre 2009 instituant le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) du Groupe Casino
- Avenant au PERCO n°1 du 18 mars 2011
- Avenant au PERCO n°2 du 25 mars 2011
- Accord sur le Plan Epargne Groupe (PEG) Casino du 31 juillet 2008
- Avenant au PEG n°1
- Avenant au PEG n°2 du 25 septembre 2009
- Avenant au PEG n°3 du3 mars 2010
- Avenant au PEG n°4 du 25 mars 2011
- Accord de substitution et avenant du 19 avril 2001 à l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

II. Accords d'entreprise CASINO SERVICES

- Accord NAO pour 2011

*

GB

DN