

# **CASINO SERVICES**

**ACCORD DE  
SUBSTITUTION ET  
AVENANT DU 19 AVRIL  
2001 A L'ACCORD  
"OMBRELLE" DU 17 JUIN**

# **1999 SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

La Direction de la Société Casino Services, représentée par M. Bernard PETIT, Gérant de la Société CASINO SERVICES, dûment mandaté et habilité à cet effet, d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Casino Services représentées par :

- Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour la CGT, M. Marc PAQUET
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Philippe ARNAL
- Pour le syndicat Autonome, Mme Charlotte RICHARD

D'autre part,

### **Préambule**

Les parties rappellent que l'accord "ombrelle" sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été négocié et conclu le 17 juin 1999 au niveau de la Société Casino France dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Depuis lors, sont intervenues des modifications apportées par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui percutent l'accord "ombrelle" Casino France, notamment l'application du forfait en nombre de jours sur l'année pour les agents de maîtrise. Cet accord prévoit en effet, en son article 5, paragraphe 1, l'application d'un forfait en nombre de jours pour tout le personnel d'encadrement. Or, la loi du 19 janvier 2000 ne valide pas ce type de forfait pour les agents de maîtrise.

Cette évolution législative a conduit les partenaires sociaux à réfléchir aux solutions permettant une application de la réduction du temps de travail pour les agents de maîtrise conforme à la nouvelle législation. Trois alternatives se sont présentées à eux :

- Remettre en cause la fonction d'agent de maîtrise
- Revenir à une notion de convention de forfait en nombre d'heures par semaine, sans réduire le nombre de jours de travail

- Analyser toutes les possibilités de la loi afin de réduire le nombre d'heures et de jours de travail.

Par ailleurs, la Direction a rappelé que l'organisation de l'Entreprise intègre la fonction d'agent de maîtrise qu'elle ne veut pas remettre en cause. Elle a également fait part de sa volonté d'étudier toutes les possibilités qui permettraient à cette catégorie de personnel de continuer à bénéficier de la réduction du temps de travail avec des jours de repos.

En conséquence, dans le prolongement des dispositions de l'article 3 de l'Accord Général de Substitution Casino Services, les parties signataires décident, dans un souci de préserver la totalité des avantages liés à l'accord "ombrelle" du 17 juin 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, de maintenir et d'appliquer l'ensemble du dispositif contenu dans l'accord "ombrelle" avec les modifications développées ci-après.

## **Article 1 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement**

Les dispositions de l'article 5 de l'accord "ombrelle" du 17 juin 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail restent inchangées, sauf en ce qui concerne les précisions suivantes.

Dans ces conditions, il est créé un point 5.1 "Dispositions particulières au personnel Cadre" et un point 5.2 "Dispositions particulières au personnel Agent de Maîtrise".

### **5.1. - Dispositions particulières au personnel Cadre**

La volonté de la Direction et le souhait des partenaires sociaux est d'associer tout le personnel Cadre à ces mesures de réduction du temps de travail. Afin de lui permettre de bénéficier de ces mesures, il a été décidé des dispositions suivantes.

Tout d'abord, tout sera mis en œuvre pour réorganiser et revoir le contenu des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, il a été décidé d'appliquer les deux systèmes ci-après :

#### ***1 - Le forfait basé sur un nombre de jours***

Les partenaires sociaux ont expressément convenu compte tenu de l'autonomie et de la liberté des cadres dans l'organisation de leur travail et des moyens dont ils disposent pour remplir leur fonction, de calculer le temps de travail des cadres en nombre de jours.

**Ce nombre de jours est fixé à 215, selon l'exemple suivant :**

Jours calendaires      365 j

Jours de repos légaux 52 j

Jours de repos conventionnels 47 j  
Congés annuels 30 j  
Jours fériés chômés 7 j  
Total jours non travaillés 136 j  
Soit jours travaillés 229 j  
Equivalent Réduction du Temps de Travail 14 j

**Jours de travail dans l'année 215 j**

Il est bien entendu que les jours de congés pour ancienneté, congés pour événements familiaux, etc., viendront en déduction du nombre de jours de travail dans l'année fixé à 215.

En outre, la durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 h et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 46 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 h au cours d'une même semaine.

En tout état de cause, leur temps de travail effectif ne devra pas en moyenne sur l'année - soit 45,8 semaines - dépasser 42 h par semaine.

Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 h. On entend par demi-journée de travail les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

Le temps de repos minimum entre deux journées de travail est fixé à 12 h.

De plus, chaque cadre bénéficiera au minimum une fois toutes les quatre semaines de deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche.

Le nombre de jours travaillés apparaîtra sur le bulletin de paie.

***2 - Le forfait "tout horaire"***

Certains cadres, de par leur niveau de responsabilité et/ou leur autonomie ne sont soumis à aucun régime horaire - quel qu'il soit - il s'agit :

- des Cadres supérieurs
- des cadres de niveau 9.

**5.2. - Dispositions particulières au personnel agent de maîtrise**

Dans un souci de continuité des dispositions de l'accord "ombrelle" Casino-France du 17 juin 1999 et afin de tenir compte des aspirations des agents de maîtrise et de l'organisation de leur travail, les partenaires sociaux sont convenus de maintenir pour ce personnel un

équivalent réduction du temps de travail en nombre de jours (14 jours) selon les modalités prévues dans le présent avenant.

Pour tenir compte des spécificités de chaque métier, les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer la réduction du temps de travail d'une façon différente, pour les agents de maîtrises amont magasins et pour les agents de maîtrise itinérants.

### **Définition de la convention de forfait horaire hebdomadaire**

Les partenaires sociaux rappellent qu'une convention de forfait était appliquée pour tout le personnel d'encadrement depuis la signature de l'accord Casino-France du 19 décembre 1996. Ce personnel était rémunéré sur une base forfaitaire, celle-ci comprenant les majorations pour heures supplémentaires, avec une moyenne maximale de 44 h de travail effectif par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les parties ont décidé de maintenir une convention de forfait en heures hebdomadaires pour les agents de maîtrise dans le respect de la législation.

De plus, les partenaires sociaux sont d'accord pour maintenir le contingent annuel d'heures supplémentaires à 130 h pour cette catégorie de personnel.

En conséquence, le forfait horaire est fixé comme suit à **40 h de présence par semaine** :

35 h durée légale du travail

3 h heures supplémentaires, avec la bonification à 25 %

**38 h temps de travail effectif**

2 h temps de pause (3 mn par heures)

**40 h temps de présence**

Par ailleurs, afin de maintenir pour ce personnel une réduction du temps de travail avec des jours de repos, les parties décident d'appliquer une modalité d'aménagement du temps de travail organisée sous forme de repos conformément aux dispositions de l'article L 212-9 nouveau du Code du Travail.

### **Agents de maîtrise travaillant en amont des magasins**

Par souci de préserver les avantages découlant de l'application de l'accord d'anticipation du 17 juin 1999, il est convenu dans le cadre du nouvel aménagement du temps de travail de faire bénéficier les agents de maîtrise travaillant en amont des magasins de 14 jours de repos sur l'année (exercice du 1<sup>er</sup> juin de l'année A au 31 mai de l'année B).

Pour ce faire, la durée hebdomadaire de travail effectif de 38 h devra être portée à **40 h 47 centièmes**, ce qui correspond à un horaire journalier moyen de 8 h 09 centièmes. Les heures comprises entre 40 h 47 centièmes et 38 h, soit 2 h 47 centièmes génèrent sur les 45,8 semaines travaillées annuellement 14 jours de repos.

### **Agents de maîtrise "itinérants"**

Les partenaires sociaux constatent que les itinérants disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail, ils doivent organiser leur présence dans l'entreprise et leur temps de travail effectif dans les conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

En conséquence, les parties sont d'accord pour mettre en œuvre pour cette catégorie de collaborateurs, un forfait en heures sur l'année, conformément à l'article L 212-15-3 II du Code du Travail. Ce forfait est fixé à 1 730 h de temps de travail effectif.

Conformément à l'article L 212-15-3 II du Code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Par souci de préserver les avantages découlant de l'application de l'accord d'anticipation du 17 juin 1999, il est convenu dans le cadre du nouvel aménagement du temps de travail de faire bénéficier les agents de maîtrise "itinérants" de 14 jours de repos sur l'année (exercice du 1<sup>er</sup> juin de l'année A au 31 mai de l'année B).

### **Cas particuliers**

Pour les agents de maîtrise qui travaillent soit en amont des magasins, soit qui font partie des agents de maîtrise itinérants, et qui ont des formules de temps de travail qui n'entrent pas dans les précisions données ci-dessus, seront considérés comme cas particulier. Chaque cas particulier sera traité en concertation avec le directeur de service.

### **Règles d'application**

L'ensemble de ces nouvelles dispositions s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001, début de la nouvelle période de référence de 12 mois calendaires.

Par ailleurs, les partenaires sociaux tiennent à rappeler les règles suivantes qui s'appliqueront pour les agents de maîtrise.

La durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 h et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 42 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 h, sous réserve du respect de la limite de 42 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos minimum entre deux jours de travail est fixé à 12 h.

Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 h. On entend par demi-journée de travail, les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

De plus, chaque Agent de Maîtrise bénéficiera au maximum, une fois toutes les quatre semaines, de deux jours de repos consécutifs dont le dimanche.

Les jours de repos "réduction du temps de travail" seront fixés de telle façon que 50 % soient fixés par le salarié.

L'enregistrement et le contrôle des horaires seront réalisés par un dispositif auto-déclaratif à l'initiative du salarié concerné, émargé par le salarié et validé hebdomadairement ou mensuellement par son responsable.

En cas de dépassement du forfait demandé par le responsable, une compensation en temps heure pour heure en tenant compte des majorations légales sera octroyée au salarié concerné.

## **Article 2 - Publicité**

Le présent statut étant conclu en application des articles L 131-1 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.
- Cinq 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 d'Entreprise et aux délégués syndicaux.

Fait à St-Etienne, le 19 avril 2001



Pour Casino Services :

Bernard PETIT

Pour les organisations syndicales :

C.F.E.-C.G.C. :

Charles JACOB

CGT :

Marc PAQUET

Fédération des Services CFDT :

Philippe ARNAL

Syndicat Autonome :

Charlotte RICHARD