

**AVENANT DU 18 DECEMBRE 2009 A L'ACCORD « OMBRELLE » DU 17 JUIN 1999  
SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LA  
SOCIETE CASINO FRANCE REPRIS PAR L'ACCORD GENERAL DE SUBSTITUTION  
DISTRIBUTION CASINO FRANCE DU 1<sup>ER</sup> AOUT 2001**

Entre :

D'une part, la Direction de Distribution Casino France, représentée par Gérard MASSUS,  
Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

Et

D'autre part, les organisations syndicales représentatives au niveau de Distribution Casino  
France, représentées par :

- pour la CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- pour la CFTC, M. Yann CODURI
- pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- pour la Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD
- pour l'UNSA Casino, M. Jean-Pierre GUAXINO

Il a été convenu ce qui suit :

*MASSUS*  
*LE COURT*  
*CODURI*  
*VACHOUX*  
*COAT*  
*CHATENIE*  
*GUIGNARD*  
*GUAXINO*

## PREAMBULE

Il est important de rappeler que la Direction de la Société Distribution Casino France et les organisations syndicales ont signé un accord général de substitution le 1<sup>er</sup> août 2001, par lequel les différents accords d'entreprise définissant le statut collectif au sein de l'ex-société Casino France ont été repris et maintenus en intégralité au sein de la Société Distribution Casino France.

Lors des négociations annuelles obligatoires de 2008 portant sur les salaires, la Direction s'est engagée à mener courant 2008 une réflexion globale sur une réécriture de l'accord d'entreprise du 19 décembre 1996 repris par l'accord général de substitution du 1<sup>er</sup> août 2001.

Les partenaires sociaux se sont ainsi rencontrés le 6 mai 2008 avec une volonté commune d'actualiser et éventuellement d'améliorer le statut des salariés de la Société Distribution Casino France.

Cette réunion avait pour objectif de déterminer :

- La modalité retenue pour mener à bien cette « réécriture » : la dénonciation ou la révision
- Le calendrier prévisionnel
- La date butoir des négociations.

Ils ont défini une méthode de négociation en vue de permettre une éventuelle révision de l'accord général de substitution du 1<sup>er</sup> août 2001.

C'est dans ce contexte qu'a été signé l'accord de méthode du 4 septembre 2008 portant sur la révision de l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001 et son avenant du 22 septembre 2009 prolongeant le délai de la négociation jusqu'au 31 décembre 2009.

Cet accord précise que la négociation porterait sur deux thématiques à traiter selon l'ordre chronologique ci-après :

1. Durée et organisation du travail
2. Relations individuelles du travail

Chacun des thèmes faisant l'objet de négociations spécifiques et pouvant donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision.

Conformément à l'accord de méthode du 4 septembre 2008, une négociation a été engagée sur le thème de la durée et l'organisation du travail et les partenaires sociaux se sont réunis les 30 octobre 2008, 26 septembre 2008 et 12 février 2009.

Puis, l'accord sur les salaires et les conditions de travail de 2009 précisait que, dans le cadre des négociations en cours au titre de la réécriture de l'accord d'entreprise concernant l'organisation et la durée du travail, la notion des coupures serait abordée en priorité aux fins de concilier au mieux les besoins de l'entreprise et ceux de chacun des salariés concernés. Les parties se fixaient comme objectif de rechercher des solutions d'organisation du temps de travail qui permettent d'optimiser la gestion individuelle des coupures.

C'est dans ce cadre que la Direction a organisé un audit des coupures en magasins par l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des directeurs de supermarchés et d'hypermarchés afin de recueillir les données sur les coupures au cours du mois de mars 2009.

*Handwritten signatures and initials:*  
GJ  
re JLLC EG  
SPG ARE cy

La démarche a été présentée et expliquée aux organisations syndicales lors de la réunion du 5 mars 2009.

L'analyse simplifiée des résultats de cet audit met en évidence des écarts par rapport aux règles existantes, tant en nombre de coupures qu'en terme d'organisation des coupures dans la journée.

Une étude approfondie s'est avérée nécessaire pour cibler les points d'amélioration. Elle a été réalisée sur les mois de juillet et août 2009 sur deux supermarchés et deux hypermarchés

Au vu des résultats de l'audit et de l'enquête approfondie, la Direction a réuni à nouveau les organisations syndicales les 22 septembre et 3 décembre 2009.

Après présentation des résultats de l'audit, les partenaires sociaux ont souhaité cibler les améliorations à apporter, notamment, sur la catégorie des salariés à temps partiel et sont convenus des dispositions du présent avenant qui viennent modifier ou compléter l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail pour la Société Casino France repris par l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001.

Ils sont convenus des dispositions ci-après.

#### **ARTICLE 1 – Avenant à l'article 2 « Durée du travail »**

Afin d'avoir une interprétation uniforme, les partenaires sociaux conviennent que le terme « temps de travail » utilisé dans les accords Casino France des 19 décembre 1996 et 17 juin 1999 repris par l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001, s'entend comme du « temps de présence ».

#### **ARTICLE 2 – Avenant à l'article 3 « Modalités de réduction du temps de travail »**

Le cinquième paragraphe du titre « Organisation et rythme de travail » pour les employés à temps complet est modifié comme suit :

« *Dans cet esprit, les horaires hebdomadaires pourront varier dans les limites suivantes :*

- *limites hautes*            39 h de temps de présence
- *limites basses*            **33 h** de temps de présence. »

Cette disposition est reprise dans l'annexe 1 du présent avenant.

#### **ARTICLE 3 – Avenant à l'article 4 « Dispositions particulières au personnel à temps partiel »**

Le paragraphe « Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail » est complété de la façon suivante :

« *Les journées de travail inférieures à 7 h de **temps de travail effectif** ne comporteront, hors temps de pause et fermeture de l'établissement aux heures creuses, aucune coupure, sauf demande des intéressés. A partir de 7 h **de temps de travail effectif** et au-delà, elles*

67  
SGF  
47C  
cy  
dLLC  
EG

*pourront comporter une seule coupure d'une amplitude maximum de 2 h qui pourra être portée à 3 h dans le cas de fermeture de l'établissement à la mi-journée.*

***De plus, pour les salariés à temps partiel dont la journée de travail se termine avant 13 h ou dont la journée de travail commence à partir de 13 h, il n'y aura pas de coupure outre les temps de pause.***

***Ces dispositions seront applicables sauf circonstances ou contraintes exceptionnelles ou sauf demande expresse des salariés.***

L'article 4 « Dispositions particulières au personnel à temps partiel » est complété du paragraphe ci-après :

**« Possibilité de limiter le nombre de coupures :**

***Le nombre de coupures hebdomadaires pour un salarié à temps partiel sera au maximum de trois.***

***Ces dispositions seront applicables sauf circonstances ou contraintes exceptionnelles ou sauf demande expresse des salariés.***

Ces dispositions sont reprises dans l'annexe 1 du présent avenant.

#### **ARTICLE 4 – MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE FORMATION**

Bien que l'étude réalisée au niveau des coupures n'ait pas démontré d'importants dysfonctionnements au niveau des magasins, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la connaissance des membres de l'encadrement concernant les différentes dispositions des accords Distribution Casino France.

Pour ce faire, il a été décidé de mettre en place un programme de formation destiné aux membres de l'encadrement portant sur les thèmes « Durée du travail » et « Travail à temps partiel », notamment sur la gestion des coupures et sur l'équité en matière de fermeture.

Les modalités de formation et le calendrier seront déterminés par la Direction des Ressources Humaines de la Branche Hypermarchés/Supermarchés.

#### **ARTICLE 5 – SUIVI**

Afin d'associer les partenaires sociaux aux évolutions de la gestion des coupures et des fermetures en magasins, la Direction s'engage à ce qu'un bilan, notamment sur les secteurs Caisses et PGC, soit présenté chaque semestre aux CE ou CSE de chaque site sur :

- La moyenne des coupures effectuées
- La moyenne des fermetures effectuées.

*Handwritten signatures and initials:*  
67  
re  
Jlle EG  
SPG ay  
Ane

## **ARTICLE 6 – DATE D'APPLICATION**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliqueront dès que les formalités de dépôt prévues à l'article 7 auront été effectuées, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2 concernant la modulation.

En effet, afin de faciliter la gestion des compteurs de modulation, il est convenu que les dispositions de l'article 2 concernant la modulation s'appliqueront au début de la prochaine période d'annualisation, soit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010.

## **ARTICLE 7 - DEPOT LEGAL**

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

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

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

67  
H  
JPG JLLC  
HR cy EG

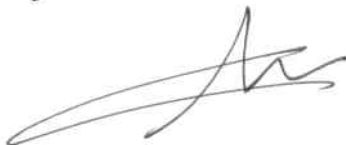
Fait à St-Etienne, le 18 décembre 2009

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO  
Brigitte CHATENIE



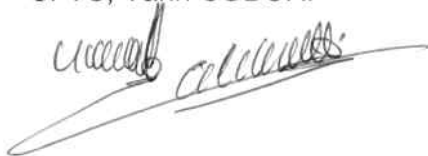
AUTONOME, Evelyne GUIGNARD



Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT



CFTC, Yann CODURI



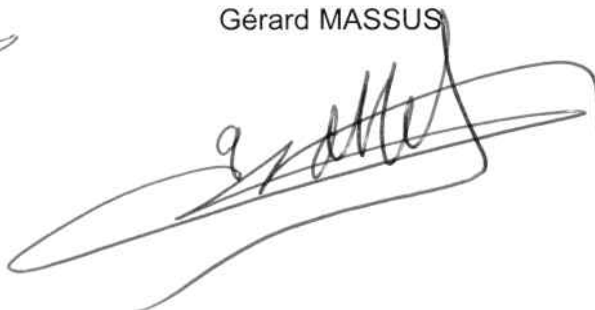
CGT, Sylvie VACHOUX

UNSA Casino, Jean-Pierre GUAXINO



Pour la Direction :

Gérard MASSUS



**ANNEXE 1 A L'AVENANT DU 18 DECEMBRE 2009**

	SALARIES A TEMPS PARTIEL			SALARIES A TEMPS COMPLET		
	Horaire de base	Limites Hautes	Limites Basses	Horaire de base	Limites Hautes	Limites Basses
<b>Modulation</b>	26 h	30 h	22 h	<b>36 h</b>	39 h	<b>33 h</b>
	28 h	32 h	24 h			
	30 h	34 h	26 h			
<b>Coupages</b>	<p>Les journées de travail inférieures à 7 h de temps de travail <b>effectif</b> ne comporteront hors temps de pause et fermeture de l'établissement aux heures creuses, aucune coupure, sauf demande des intéressés. A partir de 7 h de temps de travail <b>effectif</b> et au-delà, elles pourront comporter une seule coupure d'une amplitude maximum de 2 h qui pourra être portée à 3 h dans le cas de fermeture de l'établissement à la mi-journée.</p> <p>Les salariés dont la journée de travail se termine avant 13 h ou dont la journée de travail commence à partir de 13 h, n'auront pas de coupure, outre les temps de pause.</p> <p>Le nombre de coupures hebdomadaires sera au maximum de trois.</p> <p>Ces dispositions sont applicables sauf circonstances ou contraintes exceptionnelles ou sauf demande expresse des salariés.</p>					

JPG  
 me  
 AME JUC  
 EG

GM