

## **SOMMAIRE**

TITRE I .....	4
RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL.....	4
A - CONTRAT DE TRAVAIL .....	4
1. POLITIQUE D'Emploi .....	4
2. PERIODES D'ESSAIS.....	4
3. EGALITE PROFESSIONNELLE.....	5
4. PERSONNES HANDICAPEES.....	5
B - CLASSIFICATIONS.....	6
1. PERSONNEL EMPLOYES OUVRIERS .....	6
2. PERSONNEL ENCADREMENT .....	6
3. SITUATIONS DES SALAIRES DEBUTANT DANS L'ENTREPRISE .....	7
3.1/ Pour les employés-ouvriers du niveau I à III.....	7
3.2/ Pour les Agents de Maîtrise.....	7
3.3 Les Cadres .....	7
C - REMUNERATION .....	8
1. REMUNERATION .....	8
1.1/ Rémunération mensuelle. ....	8
1.2/ Définition du salaire de référence mensuel.....	8
1.3/ Les autres éléments:.....	9
2. COMPLEMENTS DE LA REMUNERATION .....	9
3. CARTE SALARIEE.....	9
D - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	10
1. Préavis et recherche d'emploi .....	10
2. Indemnités de licenciement*** .....	10
2.1/ Après 2 ans d'ancienneté.....	10
2.2/ Après 3 ans d'ancienneté.....	10
2.3/ Dispositions communes .....	10
E - RETRAITE.....	11
1. RETRAITE : REGLES GENERALES.....	11
1.1/ Départ à la retraite .....	11
1.2/ Mise à la retraite .....	11
1.3/ Allocation de départ*** .....	11
2. RETRAITE COMPLEMENTAIRE *** .....	12
2.1/ Caisses d'affiliation et taux de cotisation.....	12
2.2/ Taux de répartition .....	12
F - COUVERTURE DES RISQUES SANTE.....	13
1. PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DE TRAJET *** .....	13
1-1 DELAI DE PREVENANCE ET JUSTIFICATIF.....	13
1-2 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT .....	13
1-3- DELAI DE PROTECTION .....	14
2. PREVOYANCE*** .....	15
2-1 . INCAPACITE DE TRAVAIL, LONGUE MALADIE, INVALIDITE.....	15
2-2. RENTE EDUCATION ORPHELIN .....	16
2-3. RENTE DE CONJOINT SURVIVANT PENSION COMPLETE DE REVERSION.....	17
2-4. CAPITAL DECES .....	18
2-5. PARTICIPATION DU PERSONNEL AU REGIME DE PREVOYANCE.....	20
3. PROTECTION PARTICULIERE DE LA MATERNITE : .....	20
G. COMPLEMENT SOINS MEDICAUX :.....	21
TITRE II.....	22
DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	22
A - DUREE DU TRAVAIL .....	22
1. HORAIRE DE TRAVAIL.....	22
2. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF .....	22
2.1/ Pour les salariés non vendeurs :.....	22
2.2/ Pour les salariés vendeurs :.....	22
2.3/ Temps d'habillage et de déshabillage : .....	23
3. PRINCIPE DES PAUSES .....	23
4. DUREE DES PAUSES .....	23
4.1/ Non vendeurs.....	23

4.2/ Vendeurs.....	23
5. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL .....	24
5.1/ Non vendeur .....	24
5.2/ Vendeur .....	24
6. SURCROIT D'ACTIVITE DANS LE SECTEUR VENTE .....	24
<b>B - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL DU PERSONNEL NON VENDEUR.....</b>	<b>25</b>
1. ANNUALISATION / MODULATION .....	25
1.1/ Modulation : dispositions communes .....	26
1.2/ Modulation individuelle à la demande du salarié. ....	26
1.3/ Fonctionnement de la modulation. ....	27
2. REGULARISATION DES HEURES TRAVAILLEES ET DES HEURES PAYEES .....	27
3. ENTREE, DEPART ET ABSENCE AU COURS DE LA PERIODE DE REFERENCE.....	27
<b>C - DEPASSEMENT D'HORAIRES, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES .....</b>	<b>28</b>
1. DEPASSEMENTS D'HORAIRES .....	28
2. TRAVAIL DE NUIT*** .....	28
3. JOURS FERIES*** .....	28
3.1/ Personnel non vendeur .....	29
3.2/ Personnel vendeur .....	29
3.3/ Les Agents de Maîtrise .....	29
4. TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE LEGAL .....	29
4.1/ Personnel non vendeur .....	29
4.2/ Personnel vendeur .....	29
4.3/ Encadrement .....	29
4.4/ Dispositions communes .....	29
<b>D - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT .....</b>	<b>30</b>
1. Les cadres .....	30
2. Les agents de maitrise.....	30
3. Dispositions communes .....	31
<b>TITRE III.....</b>	<b>32</b>
<b>LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>32</b>
<b>A- DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>32</b>
<b>B - LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>32</b>
<b>C - GARANTIES INDIVIDUELLES .....</b>	<b>33</b>
1. Horaires hebdomadaires : .....	33
2. Organisation des horaires .....	33
3. Heures complémentaires.....	33
<b>D - MODULATION DES HORAIRES : .....</b>	<b>34</b>
<b>PROGRAMMATION ANNUELLE .....</b>	<b>34</b>
<b>DES SALARIES NON VENDEURS.....</b>	<b>34</b>
1. Programmation annuelle .....	34
2. Répartition des horaires .....	34
3. Rémunération.....	34
4. Régularisation des heures travaillées et des heures payées .....	34
<b>TITRE IV.....</b>	<b>35</b>
<b>CONGES ET ABSENCES *** .....</b>	<b>35</b>
<b>A - CONGES PAYES .....</b>	<b>35</b>
1. DECOMPTE DES DROITS AUX CONGES PAYES *** .....	35
2. DECOMPTE DE LA PRISE DES CONGES PAYES .....	36
3. LES CONGES DE FRACTIONNEMENT OU PERIODES CREUSES .....	36
<b>B - CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE *** .....</b>	<b>37</b>
1. CONGES EXCEPTIONNELS POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE .....	37
2. CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT HOSPITALISE OU MALADE *** .....	37
2.1/ Autorisation d'absence rémunérée .....	37
2.2/ Autorisation d'absence donnant lieu à récupération .....	37
<b>C - CONGES POUR PERIODE MILITAIRE .....</b>	<b>38</b>
<b>D - CONGES POUR MOTIF EXCEPTIONNEL .....</b>	<b>38</b>
<b>TITRE V.....</b>	<b>39</b>
<b>ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE*** .....</b>	<b>39</b>
<b>A - L'ENTRETIEN INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION.....</b>	<b>39</b>
1. Objectifs de l'entretien .....	40
2. La pratique de l'entretien .....	40
3. Les rôles respectifs des différentes parties .....	40

3.1/ Le personnel .....	40
3.2/ L'encadrement.....	40
3.3/ La Direction des Ressources Humaines .....	40
<b>B - LA FORMATION CONTINUE.....</b>	<b>41</b>
1. les objectifs de la formation continue .....	41
2. Les moyens de la formation continue .....	41
3. La formation au management .....	42
4. La formation aux métiers.....	42
5. La formation individualisée .....	42
<b>TITRE VI.....</b>	<b>43</b>
<b>RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL .....</b>	<b>43</b>
<b>A. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL .....</b>	<b>43</b>
1. La représentation syndicale .....	43
2. La représentation élue du personnel .....	44
<b>B. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU C.C.E. ET DETERMINATION DES SUBVENTIONS ALLOUEES AU C.C.E. ET AUX C.E./C.S. ....</b>	<b>46</b>
<b>TITRE VII .....</b>	<b>47</b>
<b>DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>47</b>
<b>A - APPLICATION.....</b>	<b>47</b>
<b>B - DUREE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>47</b>
<b>C - MODALITES DE LA DENONCIATION .....</b>	<b>47</b>
<b>D - MODALITES DE LA REVISION.....</b>	<b>48</b>
<b>E - PUBLICITE.....</b>	<b>48</b>

## ANNEXES

ANNEXE 1 :	Annexes de l'Accord SERCA sur les classifications	50
ANNEXE 2 :	Accord Société SERCA du 09/04/03 sur l'emploi des personnes handicapées	55
ANNEXE 3 :	Accord du 27 septembre 1993 sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail	66
ANNEXE4 :	Accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales du 22 janvier 1997	69
ANNEXE 5 :	Avenant du 13 octobre 1998 à l'accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales du 22 janvier 1997	74
ANNEXE 6 :	Avenant du 8 janvier 2003 à l'accord du 22 janvier 1997 et à son avenant du 13 octobre 1998	76

# TITRE I

## RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

### A - CONTRAT DE TRAVAIL

Les membres du personnel de la société SERCA 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, règles de sécurité, vêtements de travail., etc...) et tient compte des activités majeures de l'Entreprise, Vente et Après-Vente.

#### 1. POLITIQUE D'EMPLOI

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

- ✓ Une sélection consciencieuse du personnel tant sur le plan des aptitudes professionnelles que sur la capacité à acquérir des compétences nouvelles et à rejoindre une équipe.
- ✓ Un accueil privilégié du nouvel arrivant dans son environnement professionnel afin de favoriser son intégration dans la Société et son adaptation à l'emploi considéré.
- ✓ La promotion interne doit être favorisée chaque fois que cela est possible
- ✓ Certaines demandes d'emploi ou de réemploi sont examinées en priorité :
  - 1/ celles des membres du personnel travaillant sous contrat à durée déterminée,
  - 2/ celles des membres du personnel travaillant à temps partiel,
  - 3/ celles 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 SERCA depuis moins d'un an pour raison économique.

#### 2. PERIODES D'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 pendant cette période.

Les conditions d'intégration propres à la Société SERCA permettent la prolongation de la période d'essai prévue à l'article 16-2 de la CNCSA.

Eu égard à la technicité et la complexité croissante des métiers exercés au sein de SERCA, il est convenu que la période d'essai pourra être prolongée d'une durée équivalente à la période initiale .

Cette prolongation donnera lieu à une information écrite au salarié, avant le terme de la période d'essai initiale ; étant entendu que cette possibilité ne pourra être mise en œuvre que si le contrat de travail le prévoit. De plus en cas de rupture par l'employeur au cours de cette prolongation, celle-ci devra être motivée, ne pourra se faire qu'après un préavis d'une semaine et ouvrira droit à une indemnité de rupture (de la même nature qu'une indemnité de licenciement) égale à 10 % de la rémunération perçue depuis le début du contrat.

### **3. EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les partenaires rappellent le principe de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes de l'Entreprise.

Aucune discrimination susceptible de se produire dans les différents contextes de relations de travail telles que l'embauche, les conditions de rémunération, l'exécution du contrat de travail et la cessation de la relation de travail ne sera admise dans l'Entreprise.

Dans cet esprit, la Société a prôné et continuera à prôner une véritable mixité dans tous les secteurs d'activité : technique, vente, services partagés... et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

### **4. PERSONNES HANDICAPEES**

Les partenaires ayant la volonté de poursuivre une véritable politique en faveur des personnes handicapées au niveau de l'Entreprise, ont décidé d'adhérer à l'accord Groupe sur ce sujet en signant un accord spécifique à la société SERCA.

Il s'agit entre autre de soutenir l'effort de recrutement pour ces personnes, pour les postes pouvant leur convenir, d'anticiper sur les inaptitudes pour favoriser le maintien dans l'emploi et d'utiliser à l'intérieur de la société les sommes qui auraient dues être versées à l'extérieur de l'entreprise. L'accord met en place des aides à l'embauche, des aides au reclassement et une structure centrale qui gère cette mission. Cet accord est valable pour trois ans, à compter de sa signature, et les partenaires se reverront à ce moment là pour décider de la suite qui pourra lui être donnée.

Cet accord est annexé à l'accord d'entreprise et est autonome par rapport à celui-ci.

## **B - CLASSIFICATIONS**

Les partenaires rappellent que la méthode de classification qui est appliquée dans l'Entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, est le résultat de longues discussions au niveau de la Branche.

En effet, le secteur du Commerce et du Service de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'Équipement ménager subit depuis plusieurs années des évolutions technologiques et économiques qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les employés.

Un système de classification a donc été signé au niveau de la Branche le 16 mai 2001, reposant sur l'utilisation de critères classant qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité du salarié et de toute application professionnelle.

L' Accord de Branche retient trois critères qui ont la même importance :

- ✓ la complexité de l'action,
- ✓ l'autonomie, l'initiative, la responsabilité de chacun,
- ✓ la formation, l'expérience et la compétence.

Ces critères revêtent la même importance et le système permet d'apprécier l'ensemble des exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre pour pouvoir y être classé.

Les partenaires ont positionné les emplois existants dans la Société SERCA par rapport aux emplois repères de l'Accord de Branche, dans le but et l'objectif :

- ✓ d'une simplification des appellations,
- ✓ du développement et de la reconnaissance de la polyvalence,
- ✓ de la reconnaissance des services partagés dans l'entreprise.

### **1. PERSONNEL EMPLOYES OUVRIERS**

Les partenaires sociaux ont convenu, dans le souci de faire coïncider au plus près, les filières et les emplois repères de la classification de la CNCSA avec les réalités de l'Entreprise SERCA, de créer la filière « emplois tertiaires » et de confondre les fiches 11 , 15 et 16 de l'accord de branche en deux fiches 11 bis et 16 bis.

La filière employés - ouvriers s'étend du niveau I au niveau III avec 3 échelons par niveau.

Dans ces niveaux, les partenaires ont décidé de retenir 4 filières :

- ✓ La filière vente : correspondant aux emplois repères Vendeur : fiche 1
- ✓ La filière livreur - démonstrateur : correspondant aux emplois repères livreurs démonstrateurs : fiche 4
- ✓ La filière technicien - dépanneur : correspondant aux emplois repères technicien dépanneur : fiche 7
- ✓ La filière tertiaire : correspondant aux emplois repères : logistique, magasinage, employés administratifs : fiches 11bis, 16bis.

Il est bien entendu que les évolutions du métier et de la société pouvant créer de nouveaux emplois dans l'Entreprise, ces emplois devraient rentrer dans ces emplois repères ou ceux existant dans l'accord de Branche. S'il en était autrement, les partenaires se réuniraient pour compléter cet Accord.

### **2. PERSONNEL ENCADREMENT**

Agents de maîtrise : un niveau IV qui comprend 3 échelons

Cadres : 3 positions ont été retenues pour l'Entreprise P II ; P III ; P IV.

De plus, compte tenu des passerelles existantes dans le Groupe CASINO, en particulier pour les Cadres, il est convenu que la position II correspond au niveau 7

Que la position III correspond au niveau 8,

Que la position IV correspond au niveau 9.

Les Directeurs de CTR, les formateurs et les RRAFV sont classés dans les niveaux 7 et 8.

### **3. SITUATIONS DES SALARIES DEBUTANT DANS L'ENTREPRISE**

#### **3.1/ Pour les employés-ouvriers du niveau I à III**

Pour tous : à l'issue d'une période de 9 mois, leur situation est examinée afin de vérifier que l'emploi occupé correspond à son positionnement dans la classification.

En ce qui concerne plus particulièrement le Niveau I échelon 2, les partenaires conviennent qu'il s'agit d'un échelon d'accueil et qui doit être d'une durée relativement courte; ils conviennent donc d'examiner la situation de ces emplois au bout de six mois.

En ce qui concerne la filière technicien – dépanneur, l'échelon 2 du niveau II, sera atteint après un an de pratique continue.

En ce qui concerne la filière vente, l'échelon 3 du niveau I sera atteint au bout d'un an de pratique continue.

#### **3.2/ Pour les Agents de Maîtrise**

Comme indiqué dans l'Accord de Branche, à l'issue d'une période d'un an dans l'échelon 1 , leur situation est examinée afin de vérifier que l'emploi occupé correspond à son positionnement dans la classification.

#### **3.3 Les Cadres**

Comme indiqué dans l'Accord de Branche, la situation des Cadres débutant est examiné au bout de 18 mois.

## C - REMUNERATION

### 1. REMUNERATION

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.

#### 1.1/ Rémunération mensuelle.

##### - Personnel rémunéré sur une base mensuelle fixe.

La rémunération est mensuelle, forfaitaire et brute. Elle est définie à l'aide du système de classification de la CNCSA. Elle tient compte des fonctions exercées et du niveau de responsabilité.

Une rémunération variable complémentaire peut être versée en fonction d'objectifs préalablement définis, mettant en évidence la satisfaction des clients et la santé financière de l'Entreprise et préparant celle-ci aux métiers et technologies de demain.

Ce complément de rémunération peut être versé à titre individuel et/ou collectif .

##### - Personnel rémunéré à la guelte.

La rémunération mensuelle est calculée selon des modalités définies dans le contrat individuel de travail. La rémunération mensuelle minimale, rapportée au prorata du temps de travail, est définie à l'aide du système de classification de la CNCSA.

#### 1.2/ Définition du salaire de référence mensuel

Dans cet accord d'entreprise, il est fait mention à plusieurs reprises du salaire de référence, en ce qui concerne par exemple le paiement des absences autorisées payées.

Compte tenu de la diversité des métiers de l'entreprise, les parties signataires ont convenu des définitions suivantes :

##### Personnel non vendeur

Le salaire de référence mensuel est égal au salaire de base + prime d'ancienneté éventuelle , augmenté de la moyenne des primes variables des 12 derniers mois (hors remboursement de frais).

##### Personnel vendeur

Le taux horaire moyen des douze derniers mois est calculé de la façon suivante :

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{Les gueltes} + \text{GLD} + \text{complément mini garanti} + \text{Prime de performance} + \text{Prime d'ancienneté}}{\text{Heures travaillées à la vente}}$$

Entrent également dans le calcul du taux horaire les majorations heures de nuit à la vente et les majorations des dimanches et jours fériés travaillés

Le salaire de référence mensuel est égal à ce taux horaire multiplié par l'horaire contractuel du mois .Etant entendu que sur cette période fixe de douze mois les mois non travaillés ne rentrent pas dans le calcul.

##### **Pour les cadres et agents de maîtrise (encadrement)**

Le salaire de référence mensuel est égal au salaire de base mensuel + 1/12 de la gratification s'il y a lieu.



### **1.3/ Les autres éléments:**

- ✓ Un intéressement
- ✓ Une participation

Les accords spécifiques d'intéressement et de participation s'ajoutent au présent accord.

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. COMPLEMENTS DE LA REMUNERATION**

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'appartenance de SERCA au Groupe Casino, les partenaires décident d'adhérer aux règles communes à l'ensemble du personnel du GROUPE CASINO dès qu'elles seront finalisées dans un texte commun.

Un Accord Groupe ne pouvant juridiquement être directement applicable à une filiale, les partenaires conviennent que l'application de ces dispositions communes sera soumise à la signature d'un Accord d'entreprise.

Dans cette attente, il est convenu que les annexes 7 et 8 de l'accord d'entreprise du 7 mai 1998 continuent de s'appliquer. (et sont repris ci-dessous dans les paragraphes F1 et F2).

### **3. CARTE SALARIEE**

Les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée, peuvent bénéficier gratuitement de la carte salarié, après plus de 3 mois de présence continue.

Cette carte leur permet de bénéficier :

- ✓ d'une ristourne de 25 % sur le prix de leurs repas pris dans les cafétérias du Groupe Casino, dans la limite d'une ristourne maximale de 76,22 € par mois;
- ✓ d'une réduction sur les achats réalisés dans les magasins intégrés portant l'une des enseignes suivantes ayant adhéré au principe d'une ristourne pour les collaborateurs du groupe.

A ce jour :

- 5% dans les enseignes Géant, Casino, Petit Casino, KOMOGO, le site Internet : Cdiscount.com,
- 10% sur les achats réalisés dans les magasins IMAGICA,
- des points "Smiles" à chacun des achats.
- L'option débit différé gratuite.

## **D - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **1. PREAVIS 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 pour les agents de maîtrise et les cadres dont la classification est inférieure au niveau 8.
- ✓ 6 mois de préavis à partir du niveau 8.

Pendant toute la période du préavis, les personnes concernées pourront s'absenter chaque jour pendant 2 heures afin de mener à bien leur recherche d'emploi sans que cela entraîne de réduction de leur rémunération. (Ces heures sont calculées au prorata pour les temps partiels).

La répartition de ces absences et leur éventuel cumul sur la semaine ou sur le mois doit faire l'objet d'une concertation avec le supérieur hiérarchique, afin de faciliter au mieux les recherches individuelles d'emploi, sans pour autant perturber l'organisation du service. Dès qu'un nouveau contrat est conclu, les heures d'absence éventuelles ne seront plus rémunérées.

### **2. INDEMNITES DE LICENCIEMENT\*\*\*\***

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 :

#### **2.1/ Après 2 ans d'ancienneté**

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

#### **2.2/ Après 3 ans d'ancienneté**

##### **Employés et ouvriers**

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

##### **Encadrement**

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

#### **2.3/ 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.

**\*\*\*\* Ce paragraphe annule et remplace complètement l'article 36 de la CCN**

## **E - RETRAITE**

### **1. RETRAITE : REGLES GENERALES**

#### **1.1/ Départ à la retraite**

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

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

#### **1.2/ 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, sauf opposition de sa part, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail. Cette mesure ne pourra être mise en œuvre que si l'Accord de branche le prévoit.

#### **1.3/ Allocation de départ\*\*\***

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

##### **Employés et ouvriers**

A partir 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

A partir de 13 ans et moins de 16 ans d'ancienneté :

3 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale

A partir 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

20 ans d'ancienneté et plus:

5 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale

##### **Encadrement**

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

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

##### **Dispositions Communes**

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'incapacité au travail reconnue par la Sécurité Sociale, l'intéressé bénéficie des allocations ci-dessus décrites, à raison de 50 % de leur montant.

**\*\*\* Ce paragraphe annule et remplace complètement l'article 38 de la CCN**

## **2. 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.

En ce qui concerne la retraite complémentaire les dispositions prévues dans l'Entreprise SERCA sont identiques à celles de la Société Distribution Casino France ; les partenaires conviennent de faire référence à ce qui a été dit précédemment au § C 2 .

Les prestations actuelles sont reprises ci-dessous :

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

### **2.1/ Caisses d'affiliation et taux de cotisation**

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

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

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

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

#### **Affiliation des cadres à l'ACGME ( Association des Caisses du Groupe Mornay Europe).**

Les cadres dont le niveau est égal ou supérieur au niveau 7 sont affiliés à la caisse de retraite ACGME 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.

### **2.2/ Taux de répartition**

#### **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 l'ACGME se répartit à ce jour comme suit :**

62,50 % à la charge de la Société

37,50 % à la charge du cadre.

**\*\*\* Ce paragraphe annule et remplace complètement l'article 39 de la CCN**

## **F - COUVERTURE DES RISQUES SANTE**

Dans un souci d'harmonisation de la couverture sociale des salariés au niveau du Groupe, les partenaires sociaux souhaitent adhérer au projet de "Socle Social" du Groupe Casino qui a pour objet d'améliorer significativement le cadre légal et conventionnel d'indemnisation en ce qui concerne la couverture des risques invalidité et décès, d'une part, et les compléments de salaire versés en cas de maladie, d'autre part, en mettant tout particulièrement l'accent sur la longue maladie.

Ce socle social fera également référence à un délai de protection qui permet le maintien du contrat à durée indéterminée, en cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, pendant plusieurs mois ; ce délai de protection diffère selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Dans l'attente de la finalisation de cet Accord Groupe auquel d'ores et déjà les partenaires décident d'adhérer, ce sont les dispositions de l'actuelle annexe 8 PREVOYANCE de l'accord d'entreprise SERCA du 7 mai 1998 qui continuent de s'appliquer, et qui sont repris ci-dessous.

### **1. PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DE TRAJET \*\*\***

#### **1-1 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 le début de l'arrêt par un certificat médical, ou à défaut, par la présentation de la feuille de maladie remplie par le médecin.

#### **1-2 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT**

##### **CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU COMPLEMENT DE SALAIRE**

L'entreprise procède au versement d'une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale. en cas d'arrêt de travail :

- en cas de maladie : après un an d'ancienneté,
- en cas d'accident de travail et de trajet : sans condition d'ancienneté.

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

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

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation, ni en cas d'accident du travail. La consultation à l'hôpital n'est pas considérée comme une hospitalisation.

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

L'indemnité complémentaire est versée à condition que l'absence maladie ou accident de travail et trajet soit régulièrement prise en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maladie ou accident à l'exclusion des périodes pour cure thermale pour le personnel « Employé/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 SERCA, 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-dessous, 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 - dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale - de la manière suivante :

**Pour le personnel rémunéré à la guelte** : à partir du salaire de référence calculé sur les 12 mois précédents, salaire de référence calculé comme indiqué précédemment

**Pour les non vendeurs** (employés, agents de maîtrise et cadres) à partir du salaire de base mensuel fixe (prime d'ancienneté comprise) et ce de manière à leur assurer le maintien total de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels s'ils avaient travaillé, calculés à partir du salaire forfaitaire, prime d'ancienneté comprise (à l'exclusion de toutes autres primes ou indemnités).

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

#### **Pour les EMPLOYES / OUVRIERS ET AGENTS DE MAITRISE :**

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

#### **Pour les CADRES :**

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

### **1-3- DELAI DE PROTECTION**

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

#### **EMPLOYES / OUVRIERS**

- 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 soit :
  - entre 1 an et 10 ans d'ancienneté : 180 jours calendaires plus 1 mois
  - entre 10 ans et 25 ans d'ancienneté : 360 jours calendaires plus 1 mois
  - au delà de 25 ans d'ancienneté : 540 jours calendaires plus 1 mois

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

#### **AGENTS DE MAITRISE ET CADRES**

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

**\*\*\* Ces paragraphes annulent et remplacent complètement les articles 29 et 30 de la CCN**

## **2. PREVOYANCE\*\*\***

### **2-1 . 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 reçoivent 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 EMPLOYES / OUVRIERS ET AGENTS DE MAITRISE**

- 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 / ouvriers:**

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

Son montant est égal à 30 % du salaire de référence mensuel brut, 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 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 de travail pour maladie et l'indemnité « invalidité » calculée comme ci dessus,

- d'autre part, le cumul du montant de la rente « Accident 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'invalidité.

Dans le cas où le contrat 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 reçoivent 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 ou éventuellement de la prime d'ancienneté.

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 précédent le décès),
- au 60ème anniversaire,
- lorsque la personne n'est plus indemnisée par la sécurité sociale

## **2-2. 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 ou :

- de revenus annuels, y compris pension alimentaire, inférieurs à 3811,23 €
- 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.

**\*\*\* Ces paragraphes annulent et remplacent complètement le titre V de la CCN**



## **2-3. 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 d'un 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 annuel brut 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 viagère immédiate égale à 0,85 % du traitement brut des 12 mois précédant le mois du décès, prime d'ancienneté incluse, y compris éventuellement 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'AG2R 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 la 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 viagère immédiate égale à 60 % de la moyenne des points acquis au cours des deux dernières années de pleine activité multipliée par le nombre d'année 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.

- Une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite « pension de relais » égale à la pension de réversion que l'ACGME 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 la retraite complémentaire ou en cas de remariage.

## **2-4. CAPITAL DECES**

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

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.

### **EMPLOYES / OUVRIERS 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.

#### **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 à la suite d'un 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 aux 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, émeute, 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 par maladie**

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

Célibataire, veuf ou divorcé	220 %
Marié	320 %
Majoration par personne à charge	80 %

### **b) Cas de décès à la suite d'un 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, risque 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.

## **2-5. PARTICIPATION DU PERSONNEL AU REGIME DE PREVOYANCE**

### **EMPLOYES**

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

- 60 % à la charge de l'employeur, soit à ce jour:
  - pour l'invalidité : 0,63 %
  - pour le décès : 0,27 %
  
- 40 % à la charge du salarié, soit à ce jour:
  - pour l'invalidité : 0,44 %
  - pour le décès : 0,18 %

### **AGENTS DE MAITRISE**

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).

## **3. PROTECTION PARTICULIERE DE LA MATERNITE :**

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 réception par l'employeur du certificat médical attestant de l'état de grossesse pour le personnel à temps complet, et prorata temporis 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, 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 première année de l'enfant.

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

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

## **G. COMPLEMENT SOINS MEDICAUX :**

La gestion du système de couverture santé est confiée à la Mutuelle MIEL.

La société SERCA assure à la mutuelle le versement d'une contribution égale à 0.31% du montant des salaires bruts de l'exercice en cours ; étant précisé que cette contribution est une part de la « subvention activités sociales » dont il est parlé au titre VI du présent accord.

Les salariés de la société SERCA ont la possibilité d'y adhérer et d'inscrire leur conjoint et concubin et leurs enfants.

Le système de couverture des risques santé prévoit trois niveaux de prestations, les deux derniers offrant des prestations améliorées notamment pour l'optique, le dentaire et les dépassements d'honoraires.

Les cotisations, fixées en fonction du niveau choisi et de la composition familiale sont prélevées sur le bulletin de paye.

Il est cependant prévu, dans les discussions sur le « socle social commun » à toutes les sociétés du Groupe Casino de rendre la participation au régime de base du système de couverture complémentaire (MIEL) obligatoire pour tout le personnel et de lier cette participation à la signature du contrat de travail.

L'adhésion des personnes travaillant sous contrat à durée déterminée serait quand à elle volontaire.

Les partenaires décident que cette adhésion à cette partie du « socle social commun » ne pourra avoir lieu que lorsque les conditions annoncées de la baisse conjointe des cotisations et l'adhésion obligatoire sera effective ; ils se réuniront donc à nouveau pour convenir des modalités d'adhésion à cet Accord, et en particulier concrétiser le financement.

En attendant les règles précédentes continuent de s'appliquer.

## **TITRE II**

### **DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **A - DUREE DU TRAVAIL**

##### **1. HORAIRE DE TRAVAIL**

Les activités de la Société SERCA ne permettent pas l'utilisation de régimes horaires identiques dans tous les établissements. En conséquence :

- ✓ La répartition des horaires est décidée, au niveau de chaque établissement, après consultation du CE et donne lieu à une information permanente du personnel par voie d'affichage.
- ✓ Les chefs d'établissement s'attachent, en observant notamment les principes rappelés ci-dessous, à anticiper les variations d'horaires afin de permettre aux salariés de s'organiser.
- ✓ Chaque salarié bénéficie, en sus de son repos hebdomadaire légal, d'une journée ou de deux demi-journées de repos supplémentaires.
- ✓ On entend par demi-journée (6 heures au maximum), les plages horaires situées avant ou après la coupure du déjeuner (12h - 14h).
- ✓ Les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois par trimestre et si possible une fois par mois, de deux jours de repos consécutifs.

Les horaires de travail 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 qui doit être offerte aux salariés lors de chaque venue à l'entreprise est de 3 heures, (sauf demande expresse de leur part).

Les horaires de travail doivent être affichés au moins 15 jours à l'avance.

##### **2. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Il sera fait application des dispositions de l'article L 212-4 du Code du travail sur la définition du temps de travail effectif.

###### **2.1/ Pour les salariés non vendeurs :**

La durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 à 33h50 minutes pour les salariés à temps complet. Le temps de présence hebdomadaire est de 35 heures.

###### **2.2/ Pour les salariés vendeurs :**

La durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 à 34h30 minutes pour les salariés à temps complet. Le temps de présence hebdomadaire est de 36h18 minutes.

Cette durée hebdomadaire de présence et de temps de travail effectif suivra l'évolution de celle des salariés de la Société Distribution CASINO France, qui prévoit un passage à 36 heures de présence hebdomadaire en 2004.

### **2.3/ Temps d'habillage et de déshabillage :**

Pour le personnel en contact avec les clients, une tenue est imposée par l'Entreprise. Les partenaires conviennent que le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est du temps de travail effectif. Pour ceux dont la tenue n'est pas imposée par l'Entreprise, le temps d'habillage n'est pas du temps de travail.

### **3. PRINCIPE DES PAUSES**

Les parties signataires au présent Accord réaffirment solennellement le droit à la pause pour tous les salariés de l'Entreprise.

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer doivent être bien dissociées du temps de travail effectif. De ce fait, la prise du temps de pause est nécessaire et, dans ce cadre, les parties signataires soucieuses de faire respecter cet esprit, ont convenu des principes suivants :

- ✓ Les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque Établissement en concertation entre leurs Responsables et les intéressés, et en ce qui concerne les vendeurs, en concertation avec les Responsables du magasin et le Responsable Régional d'Animation Force de vente.
- ✓ Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé par le Responsable, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de son secteur d'activité.
- ✓ Les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail et utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent pas leur travail, et peuvent vaquer à des occupations personnelles.
- ✓ Des salles de repos sont à disposition des salariés sédentaires pour leur permettre de prendre leur pause.
- ✓ Le vendeur utilise les salles de repos mises à sa disposition par le magasin, en concertation avec les responsables du magasin.

#### **Organisation de la prise de pause.**

- ✓ Les pauses doivent être inscrites sur les horaires et peuvent être cumulées sur la demi-journée.
- ✓ Les pauses ne peuvent être cumulées pour partir plus tôt ou arriver plus tard ou réduire le temps de présence hebdomadaire ou mensuel,
- ✓ Pour les salariés itinérants, compte tenu de leur organisation et du travail à l'extérieur de l'Entreprise, ils s'organisent à leur convenance pour prendre les temps de pause prévus et informeront leur responsable de leur organisation pour les coupures.
- ✓ Pour les vendeurs, elles sont prises individuellement afin de laisser le maximum de service client sur la surface de vente.

Le respect et l'évolution de ces différents points feront l'objet d'un suivi au niveau des Comités d'Établissements ou des Comités Sociaux de chacun des Établissements.

Les temps de pauses n'étant pas du temps de travail effectif, ils seront toutefois rémunérés par l'Entreprise au taux normal, la rémunération s'effectuant sur le Temps de présence.

Pour les vendeurs, ils entrent dans l'horaire de base constituant le minimum garanti.

### **4. DUREE DES PAUSES**

#### **4.1/ Non vendeurs**

Les signataires de l'Accord sur la réduction du temps de travail ont convenu d'appliquer les durées de pause suivante : à savoir une heure de présence génère 2 minutes de pause.

Ainsi, pour un temps de présence de 35 heures, 2 minutes de pause par heure de présence génèrent 70 minutes soit un temps de travail effectif de 33 heures et 50 minutes.

Bien entendu, les contrats à temps partiel bénéficient également de ces 2 minutes de pause par heure de présence.

#### **4.2/ Vendeurs**

Compte tenu de la présence quasi exclusive des vendeurs dans les magasins du Groupe et sous enseigne, afin de ne pas créer de distorsions et de particularismes entre les vendeurs SERCA et le personnel de la Société Distribution CASINO France, les partenaires ont convenu que le temps de présence et le temps de pause des vendeurs seront identiques à ceux des salariés de la Société Distribution CASINO France, et qu'ils suivront l'évolution de ceux-ci, (ou avantages particulier

exemple sur le temps d'habillage).

Depuis l'application de l'Accord, le temps de présence des vendeurs est de 36 heures 18 minutes, les temps de pause : 3 minutes par heure de présence. Pour les salariés à temps complet la durée du temps de travail effectif est donc de 34 heures 30 minutes. Pour un temps de présence de 36 heures le temps de travail effectif est donc de 34 heures et 12 minutes.

Bien entendu, les contrats à temps partiel bénéficient également de ces 3 minutes de pause par heure de présence.

## **5. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **5.1/ Non vendeur**

Le décompte du temps de présence sera fonction de chaque catégorie de personnel :

- ✓ Centre technique régional : planning horaire général personnalisé affiché et modifications validées par la hiérarchie,
- ✓ Itinérants : auto-déclaration à partir des fiches d'intervention. Les fiches d'interventions devront donc être correctement remplies par les salariés itinérants, afin de saisir la réalité du travail exécuté et du temps de présence réel. Le contrôle de ces documents est assuré par la hiérarchie directe du salarié. Un récapitulatif cumulé sera remis au salarié.
- ✓ Agents de maîtrise : dispositif auto-déclaratif validé hebdomadairement par le Chef d'Etablissement,
- ✓ Cadres : décompte mensuel adapté au forfait jour.

Un système de suivi informatique sera progressivement mis en place dans les différents Établissements, permettant de gérer plus efficacement les Temps de présence réels et les différentes organisations de travail.

### **5.2/ Vendeur**

Il sera fait référence aux dispositifs mis en place dans les différents hypermarchés. Le badgeage est le moyen le plus efficace pour permettre le décompte du temps réel de présence. Au fur et à mesure de l'équipement des magasins, il sera mis en place, avec l'accord des établissements concernés, pour les vendeurs détachés dans ces établissements.

## **6. SURCROIT D'ACTIVITE DANS LE SECTEUR VENTE**

Les partenaires rappellent que le meilleur service aux clients pendant les périodes de très forte activité (noël, soldes, rentrées des classes...) et donc le développement du Chiffre d'Affaire, passe par l'adaptation du nombre de vendeurs à cet afflux de clientèle.

Cependant, les partenaires conviennent que tout ne peut se gérer par des embauches ou par des heures complémentaires pour les salariés à Temps Partiel, et que l'organisation de la modulation n'a pas été possible pour la population vendeurs.

Ainsi donc les partenaires rappellent pour ces périodes, que la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires existe. Ils décident de cette possibilité à 8 semaines au maximum sur l'année, dont 5 pourront être consécutives. L'horaire hebdomadaire de ces 8 semaines ne peut excéder 45h de présence. Les majorations légales pour heures supplémentaires sont pointées et payées, étant bien entendu que les gueltes générées pendant ces heures supplémentaires restent acquises.



## **B - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL DU PERSONNEL NON VENDEUR**

### **1. ANNUALISATION / MODULATION**

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

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

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

Cette organisation s'établit sur le principe de la modulation prévue par l'article L 212.8 du Code du travail.

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

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

Il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail sur toute ou partie de l'année, avec des périodes de haute et basse activité qui permettent de calculer sur la période de modulation une moyenne hebdomadaire de travail réduit égale à la durée fixée par ledit accord, ainsi qu'il est indiqué au Titre II A article 2-1.

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

Cette organisation du temps de travail modulé doit se faire au plus près des réalités, donc des Établissements.

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

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

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

Pour les salariés itinérants, compte tenu des spécificités de leurs fonctions et de leur métier, les signataires à l'Accord conviennent d'appliquer à cette catégorie de collaborateurs les dispositions prévues par l'article L.212-15-3 II du Code du Travail.

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

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

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

L'accord ayant fixé les règles générales, les partenaires sociaux ont laissé le soin à chaque Établissement d'organiser et de gérer les modalités concrètes d'application.

Ces modalités sont présentées aux Comités d'Établissements, ainsi que les calendriers prévisionnels de même que le nom des salariés ou des équipes qui sont compris dans la modulation et les horaires prévisionnels par secteur.

Bien entendu, toute modification devant intervenir pour adapter les calendriers à la réalité conjoncturelle sera également présentée aux Comités d'Etablissement.

L'objectif de l'Entreprise étant de satisfaire les clients, les partenaires ont décidé, en l'état actuel de la situation, de limiter les plages d'ouverture des établissements de 7 heures du matin à 19h30 le soir.

Pour les personnels en travail temporaire, l'organisation du travail sur la semaine se fera sur la base pour un salarié temps complet de 35 heures de présence sans modulation ; il en sera de même pour les salariés en contrat à durée déterminé d'une durée inférieure à 4 mois ; au delà, ces salariés pourront rentrer sur l'organisation en modulation.

### **1.1/ Modulation : dispositions communes**

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

La période de modulation définie par l'article L212-8 du Code du Travail ne peut-être qu'annuelle, cependant les partenaires, afin de suivre au plus près les horaires réalisés par les personnels en période de modulation décident de faire des points et des suivis des horaires réalisés chaque trimestre, afin de pouvoir corriger ou anticiper les éventuels déséquilibres.

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

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

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

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

Dans le cadre de la modulation, les Etablissements s'engagent sauf accord exprès du salarié, à ne pas déplacer sur une journée celui-ci pour un temps de présence inférieur à 4 heures ,il est rappelé que l'on ne peut déplacer un salarié pour moins de trois heures consécutives.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail annualisée, le nombre d'heures de présence payées sera planifié de telle sorte que chaque salarié, dont l'horaire de travail est modulé, puisse bénéficier d'une semaine de repos, soit 6 jours ouvrables (dit repos ARTT) à prendre en concertation avec son Responsable. (même gestion que les congés annuels). A défaut d'accord sur la prise des jours 3 jours au choix du salarié, les 3 autres jours au choix du responsable (sauf période haute), bien entendu les heures correspondantes à ces jours doivent être accomplies sur la période de référence.

En fin de période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de présence doit être de 35 heures pour un temps complet soit 33 heures 50 minutes du temps de travail effectif. Dans le cas contraire les régularisations s'effectueront selon les modalités ci-dessous.

### **1.2/ Modulation individuelle à la demande du salarié.**

Constatant que dans certaines équipes, il peut être nécessaire que l'horaire réellement pratiqué par un ou plusieurs salariés ne suive pas l'horaire collectif il pourra être pratiqué une modulation individuelle à la demande du salarié.

Dans ce cas là, un accord nécessairement écrit sera établi individuellement, prévoyant entre autre l'organisation, les périodes hautes et basses, les éventuels jours ARTT, l'organisation des congés et les modalités d'information en cas de changement des dates ou des périodes prévues. Dans le cadre des réunions mensuelles, le Comité d'Etablissement est informé au préalable d'un tel accord.

Compte tenu des spécificités de ces modulations, les périodes hautes peuvent aller jusqu'à 44 heures par semaine dans la limite de 5 semaines, dans ce cadre, il y aura obligatoirement pour le salarié au moins une semaine non travaillée (dite de repos ARTT).

Sauf accord individuel expressément écrit, les calendriers prévisionnels, les éventuelles modifications, la régularisation des absences et les modalités de rémunération suivent les modalités générales.

### **1.3/ Fonctionnement de la modulation.**

#### **Calendrier prévisionnel :**

Un calendrier prévisionnel des activités programmées sur l'année sera établi à titre indicatif basé sur les événements et réalités de l'année précédente. Ce calendrier prévisionnel sera présenté aux Comités d'Établissements le mois qui précède le début de la période de modulation.

Chaque mois, sont programmées les limites hautes et les limites basses qui sont présentées aux Comités d'Établissements ou aux Comités Sociaux pour consultation et avis avant le 15 de chaque mois. Cette programmation ne modifiera pas le mécanisme de prise de congés dans les Etablissements.

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

En cas d'imprévu, de variation exceptionnelle d'activité ou de contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, ce délai peut être ramené à 7 jours.

### **2. REGULARISATION DES HEURES TRAVAILLEES ET DES HEURES PAYEES**

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

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

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

Pour ce faire, un bilan détaillé des heures de présence payées par rapport aux heures rémunérées (lissées), sera présenté tous les trimestres, lors d'une information / consultation du Comité d'Établissement ou du Comité Social.

Chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

### **3. ENTREE, DEPART ET ABSENCE AU COURS DE LA PERIODE DE REFERENCE**

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

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

- ✓ En cas de rupture, une compensation sera faite lors de la dernière paye entre les sommes dues par l'employeur (à quelque titre que ce soit) et cet excédent, sauf en cas de départ pour motif économique.
- ✓ Pour le salarié entré en période de programmation et dont le contrat se poursuit au terme de la première échéance de modulation, la hiérarchie devra veiller à ce que les heures réellement effectuées à partir de la date d'entrée soient équivalentes à l'horaire moyen hebdomadaire contractuel, si le salarié a fait plus que les heures prévues celles-ci seront régularisées comme il est dit précédemment.
- ✓ En cas d'absence pendant la période de modulation et indépendamment du lissage de la rémunération, l'horaire effectué pendant cette période sera calculé en tenant compte pour les jours d'absences des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié le ou les jours considérés dans le cadre de la programmation.

Les semaines complètes d'absences neutralisent la modulation, l'horaire d'absence correspond à l'horaire contractuel moyen annuel.

# C - DEPASSEMENT D'HORAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

## 1. DEPASSEMENTS D'HORAIRE

Ils sont régis par les textes en vigueur.

### Employés/Ouvriers à temps complet :

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

- ✓ Majoration de 25 % au-delà de la 35<sup>e</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure
- ✓ Majoration de 50 % au-delà de la 43<sup>e</sup> heure.

### Employés/Ouvriers à temps partiel :

Au-delà des limites prévues pour la modulation, les heures complémentaires seront majorées de la façon suivante : majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire fixée au contrat.

### Agents de maîtrise

Le forfait horaire hebdomadaire appliqué à cette catégorie de personnel comprend 3 h supplémentaires majorées à 25 %. En cas de dépassement de ce forfait, une majoration en temps heure pour heure sera accordée au salarié concerné.

### Disposition commune

Les heures complémentaires pourront toutefois être entièrement compensées en temps de repos en accord avec le salarié.

## 2. TRAVAIL DE NUIT\*\*\*

Pour le travail de nuit, c'est la définition de la loi du 9 mai 2001 qui s'applique. Il est donc établi une différence entre le travailleur de nuit et le travail de nuit.

Dans l'organisation actuelle de la Société SERCA, il n'y a donc pas de travailleur de nuit. Par contre il peut y avoir du travail de nuit en particulier dans les magasins où les vendeurs exercent leur prestation.

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21h00 et 6h00 du matin et les salariés travaillant dans ces plages horaires de façon occasionnelle, bénéficieront d'une majoration de 30% pour les horaires réalisés entre 22 h et 5 h.

En ce qui concerne les heures réalisées entre 21h00 et 22h00 et celles entre 5h00 et 6h00 du matin, la majoration en rémunération sera de 8%, selon l'accord Serca du 30 octobre 2002.

Les agents de maîtrise et les cadres travaillant exceptionnellement de nuit bénéficient de ces majorations en temps de repos .

**\*\*\* Ce paragraphe annule et remplace complètement l'article 21 de la CCN**

## 3. 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 la journée ou la demi-journée de repos du salarié, hors repos dominical, il sera attribué un repos d'une durée équivalente

Dans le cas où un membre du personnel travaille un jour férié (habituellement travaillé), il bénéficiera d'une rémunération telle qu'établie ci-dessous :

### **3.1/ Personnel non vendeur**

Le travail du jour férié bénéficie d'une triple rémunération :

- ✓ Une fois dans le salaire de base mensuel fixe
- ✓ Une fois les heures au taux horaire normal
- ✓ Une fois en majoration heures jour férié au taux horaire normal.

### **3.2/ Personnel vendeur**

Le travail du jour férié bénéficie d'une triple rémunération :

- ✓ Une fois les heures effectuées en majoration heures fériées au taux horaire de référence.
- ✓ Une fois le nombre d'heures prévues par le Chef de Groupe (grille de pointage) au taux horaire de référence.
- ✓ Une fois les gueltes (primes de ventes) acquises ce jour là,
- ✓ ou pour les vendeurs PEM : une fois la rémunération incluse dans les primes de ventes au prorata temporis des objectifs et des réalisés mensuels de la grille (celle-ci peut être consultée auprès du Chef de Groupe).

### **3.3/ Les Agents de Maîtrise**

En fonction du temps de travail, un ou deux taux journaliers .

.

**\*\*\* Ce paragraphe annule et remplace complètement l'article 25 de la CCN**

## **4. TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE LEGAL**

Lorsqu'un employé ou ouvrier travaille exceptionnellement le dimanche, il y a lieu de distinguer les catégories de personnel.

### **4.1/ Personnel non vendeur**

Les heures de travail sont payées deux fois :

- ✓ Une fois les heures réalisées au taux horaire normal
- ✓ Une fois les heures en majoration de dimanche au taux normal.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour les heures supplémentaires

### **4.2/ Personnel vendeur**

Les heures de travail sont payées deux fois :

- ✓ Paiement des heures effectuées le dimanche au taux horaire de référence
- ✓ Les gueltes (primes de ventes) acquises ce jour-là
- ✓ ou pour les vendeurs PEM : la rémunération incluse dans les primes de ventes au prorata temporis des objectifs et des réalisés mensuels de la grille (celle-ci peut être consultée auprès du Chef de Groupe).

Ces dispositions pour le personnel vendeur et non vendeur, s'entendent, quelque soit l'horaire effectué dans la semaine, l'horaire du contrat de travail devant être maintenu dans la semaine civile, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche s'ajoutent à l'horaire contractuel, cette rémunération se substitue à la rémunération normale des heures supplémentaires.

### **4.3/ Encadrement**

Il bénéficie d'une compensation d'un ou deux taux journalier.

### **4.4/ Dispositions communes**

En outre, il y a décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal (non rémunéré) qui devra être accordé dans le mois qui suit ou qui précède le dimanche ou le jour de repos légal hebdomadaire travaillé ; sans modification de l'horaire hebdomadaire contractuel.

Le travail éventuel des jours fériés et des dimanches donne lieu à une consultation des représentants du personnel de la Société SERCA, les parties s'entendant pour privilégier au maximum le volontariat et à conserver au travail du dimanche un caractère exceptionnel..

## **D - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

L'encadrement est constitué de l'ensemble des Cadres et des Agents de maîtrise exerçant des fonctions de responsabilité et de management d'équipe.

La volonté de la Direction et le souhait des signataires est d'associer tout le personnel d'encadrement aux mesures de réduction du temps de travail qui ont été mises en place.

Le personnel d'encadrement de la Société SERCA est très attaché au fonctionnement et au résultat de la Société. Les partenaires rappellent que le Personnel d'Encadrement est garant de la mise en œuvre de l'Organisation de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans la Société.

Les dispositions du présent article concernent le personnel Cadre et Agent de Maîtrise forfaité au sens des Accords d'Entreprise.

### **1. LES CADRES**

Les cadres dont il est question dans cet article sont les directeurs d'Établissements, les Responsables Régionaux de l'Animation Force de Vente et les Chargés de formation

Les signataires ont expressément convenu, compte tenu de l'autonomie et de la liberté de l'encadrement dans l'organisation de son travail et des moyens dont disposent ces cadres pour remplir leur fonction, de calculer le temps de travail de cette catégorie de salarié en nombre de jours.

La durée de travail de ces cadres ne pourra excéder 213 jours de travail par an. L'année de référence sera la même que la période d'acquisition des congés payés, du 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante chaque Cadre se verra donc attribuer 14 jours de repos ARTT.

### **2. LES AGENTS DE MAITRISE**

L'horaire de travail hebdomadaire des Agents de Maîtrise a été réduit à 40 heures de présence en moyenne par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Afin d'organiser pour ce personnel une réduction de temps de travail avec des jours de repos, les parties ont décidé d'appliquer une modalité d'aménagement du temps de travail organisée sous forme de repos, conformément aux dispositions de l'article L212-9 du Code du Travail.

Afin de compenser le dépassement horaire et faire bénéficier les Agents de Maîtrise d'une réduction significative de l'horaire de travail, chaque Agent de Maîtrise forfaité 40 heures se verra attribuer 17 jours de repos compensation.

Ces jours de repos seront fixés d'un commun accord entre l'Agent de Maîtrise et son Chef d'Etablissement, ils seront programmés à l'avance en respectant les règles de programmation afférentes aux congés annuels ; ils seront au minimum organisés sur des semaines complètes.

Ainsi donc, la durée annuelle du travail sera répartie sur 210 jours de travail. La durée hebdomadaire de temps de travail effectif sera de 41h20, selon les modalités fixées ci-dessous :

#### **Temps de travail sur l'année pour l'Encadrement**

Jours calendaires	365
Jours de repos légaux	52
Jours de repos conventionnels	47
Congés annuels	30
Jours fériés chômés	9
Total jours non travaillés	138
Soit jours travaillés	227

#### **Cadres**

Equivalent Réduction du Temps de Travail	<b>14</b>
Jours de travail dans l'année	<b>213</b>

### Maîtrises

Forfait heure présence	<b>40h / semaine</b>
Repos compensation	<b>17 jours</b>
Jours de travail dans l'année	<b>210 jours</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Traduit en heure de temps de travail effectif</li><li>• Forfait 1600 heures : base 35 heures</li><li>• Heures supplémentaires 130 heures :</li></ul>
Total heures annuel	<b>1730 heures</b>
Soit en heures par jour :	
1730 heures / 210 jours	<b>8 heures 24</b>
Soit en heures de Temps de Travail Effectif par semaine : 8h24*5jours	<b>41h 20</b>
Correspondance en nombre de semaine travaillées : 1730/ 41.20	<b>42 semaines</b>
Temps de travail hebdomadaire :	<b>41h20 cent. soit 41h12 minutes</b>
Temps de pauses :	<b>82 minutes</b>
Temps de présence	<b>42h56 cent. soit 42h34 minutes</b>

### 3. DISPOSITIONS COMMUNES

Pour l'attribution de ces jours de compensation la période de référence est la même que celle d'acquisition des congés payés du 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Les parties au présent Accord constatent que le travail à temps partiel de certains membres de l'encadrement peut répondre à certains besoins de fonctionnement et correspondre aux attentes des salariés.

Dans ce cas les dispositions prévues pour le personnel employé ouvrier à temps partiel peuvent s'appliquer au personnel d'encadrement travaillant à temps partiel.

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

En outre, la durée maximale quotidienne de travail effectif ne pourra dépasser 10 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 heures au cours d'une même semaine. Le temps de repos minimum entre deux journées de travail est fixé à 11 heures et le repos hebdomadaire est de 35 heures minimum.

.Les jours peuvent être décomptés en journée ou en demi-journée. Lorsque le repos est pris en demi-journée, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 5 heures. On entend par demi-journée de travail les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 heures). Les jours seront proratisés en cas d'entrée dans l'année ou de périodes de maladie,

De plus, chaque membre de l'encadrement 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 et chaque Chef d'Etablissement tiendra un décompte des jours travaillés.

## **TITRE III**

### **LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les signataires rappellent que l'utilisation des horaires à temps partiel doit être limitée à la bonne gestion d'une Entreprise de Services afin de pouvoir mettre à la disposition des clients plus de personnel à certains moments de la semaine. Il en est ainsi notamment pour les hôtesse.s téléphoniques, les vendeurs...

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.

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.

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.

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

#### **A - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Conformément à la loi, sont travailleurs à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par ledit accord, ainsi qu'il est indiqué au Titre II A article 2-1 et 2-2 de cet accord.

#### **B - LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Par principe, le contrat de travail à temps partiel est conclu pour une durée indéterminée.

Cependant, il pourra être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

- ✓ Absence temporaire ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail,
- ✓ Activités saisonnières,
- ✓ Surcroît d'activité pour les périodes de rentrée scolaire et fêtes de fin d'année notamment,
- ✓ Pendant les trois mois suivant l'ouverture ou la réouverture après rénovation d'un établissement.

Le contrat de travail sera écrit et comportera notamment les mentions suivantes :

- ✓ La qualification,
- ✓ La rémunération,
- ✓ La durée du travail avec la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine et, le cas échéant, les semaines du mois, pour permettre un travail alterné d'une semaine sur l'autre et les conditions de cette répartition,
- ✓ Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification,
- ✓ Lorsque des heures complémentaires sont effectuées, les limites dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat et les conditions de leur utilisation,
- ✓ Le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat,
- ✓ Lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les deux demi-journées de repos qui constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal,
- ✓ Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiquées par écrit aux salariés.



## **C - GARANTIES INDIVIDUELLES**

### **1. HORAIRES HEBDOMADAIRES :**

Toutes les embauches s'effectueront sur une base horaire hebdomadaire de 24h minimum (pauses comprises) avec le principe de l'annualisation et de la modulation évoqué ci-après.

Par dérogation et pour les salariés le désirant expressément ou pour ceux justifiant d'une affiliation à un autre régime à titre principal que le régime général de la Sécurité Sociale (étudiants,...), l'horaire régulier de base pourra être de 16h ou de 8h par semaine. Dans ce cas, les chefs d'établissement lors de l'embauche ou de la demande des salariés s'assureront à la fois de la réalité d'une couverture sociale et que ces types de contrats correspondent bien aux attentes des intéressés.

Par ailleurs, les salariés à temps partiels souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité sur les emplois de mêmes caractéristiques dans le même établissement ou, à défaut, dans l'Entreprise.

En cas de décès du conjoint d'un salarié à temps partiel, l'entreprise s'engage à étudier la possibilité, si le salarié le souhaite, de lui faire bénéficier d'un contrat à temps complet.

Un salarié à temps plein ayant demandé un passage à temps partiel est prioritaire pour revenir à temps complet en cas de changement important ou significatif dans sa vie familiale. (Décès du conjoint, Divorce...)

### **2. ORGANISATION DES HORAIRES**

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

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

L'arbitrage restera sous le contrôle du Chef de Service.

L'affichage des horaires rend impossible leur modification, sauf dans l'éventualité de circonstances exceptionnelles ou avec l'accord des salariés.

### **3. HEURES COMPLEMENTAIRES**

Des heures complémentaires peuvent être effectuées sans pouvoir dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ni les limites contractuelles.

Elles ne doivent pas avoir pour effet de dépasser la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne sont effectuées que par des personnes volontaires.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

- ✓ En cas d'opposition du salarié concerné,
- ✓ En cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues au titre D ci dessous,
- ✓ Lorsque les heures complémentaires sont effectuées pour suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise,
- ✓ Lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un cas pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat.

## **D - MODULATION DES HORAIRES : PROGRAMMATION ANNUELLE DES SALARIES NON VENDEURS**

Les horaires sont organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires dans la limite de plus ou moins 1/3 du temps de présence pour les salariés à temps partiel.

Il convient de fixer les limites hautes et basses pour les régimes horaires les plus utilisés.

<b>Régime horaire</b>	<b>Limite Haute</b>	<b>Limite Basse</b>
24h	30h	20h
28h	34h	21h
30h	34h	24h

Le principe de l'annualisation des salariés à temps partiel sera fondé sur les mêmes modalités que celles exposées au titre IIB - "Organisation et rythme du travail du personnel non vendeur" applicable aux salariés à temps complet et, notamment la semaine complète de repos.

### **1. PROGRAMMATION ANNUELLE**

Comme pour les salariés à temps complet, un calendrier prévisionnel d'activité sera établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des limites hautes et des limites basses et présenté au comité d'établissement ou comité social pour consultation et avis. Cette programmation ne modifiera en rien le mécanisme de prise des congés dans les établissements.

Par ailleurs, la programmation indicative sera effectuée par écrit aux salariés à temps partiel selon les modalités suivantes :

Si une modification des horaires s'avère indispensable, celle-ci sera communiquée par écrit aux intéressés dans les conditions et selon les modalités suivantes :

### **2. REPARTITION DES HORAIRES**

L'organisation à l'intérieur de chaque semaine s'inspirera des principes énoncés pour les salariés à temps complet dans le paragraphe B "Organisation et rythme" du titre II, notamment une répartition sur 4 jours pour les semaines basses inférieures à 26 h.

### **3. REMUNERATION**

L'annualisation et la modulation n'auront aucune incidence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire contractuel. La moyenne du temps de présence hebdomadaire appréciée à la fin de la période de référence de l'annualisation devra être égale à l'horaire contractuel. Si cela n'était pas le cas, les règles ci-après trouveraient application.

### **4. REGULARISATION DES HEURES TRAVAILLEES ET DES HEURES PAYEES**

(Article révisé le 12 mai 2004)

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

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

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

Pour ce faire, un bilan détaillé des heures de présence payées par rapport aux heures rémunérées (lissées), sera présenté tous les trimestres, lors d'une information / consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social.

Chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

## **TITRE IV CONGES ET ABSENCES \*\*\***

### **A - CONGES PAYES**

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

#### **1. DECOMPTE DES DROITS AUX CONGES PAYES \*\*\***

La durée des congés payés 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. Les congés non pris au cours de cette période ne sont ni reportés, ni rémunérés. Il appartient aux Chefs d'Etablissement de planifier la prise des congés sur cette période.

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

Les absences pour maladie, 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 à partir 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 fera 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.

Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes:

- ✓ 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- ✓ 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- ✓ 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## **2. DECOMPTE DE LA PRISE DES CONGES PAYES**

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 CONGES DE FRACTIONNEMENT OU PERIODES CREUSES**

Les congés payés (à l'exception de la 5ème 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

**\*\*\*** *Ce titre IV annule et remplace complètement l'article 27 de la CCN*

## **B - CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE \*\*\***

### **1. CONGES EXCEPTIONNELS POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE**

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

Les congés prévus sont :

- ✓ Mariage d'un salarié : 1 semaine
- ✓ Mariage des descendants : 2 jours ouvrés
- ✓ Mariage d'un frère ou d'une sœur : 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, sœur, fils, fille, parent, beaux-parents, gendre, bru : 4 jours ouvrables suivant directement l'événement.
- ✓ Décès d'un grand parent, arrière-grand-parent, petit enfant, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvré
- ✓ Déménagement : après 1 an d'ancienneté, un jour non renouvelable avant quatre ans .

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

### **2. CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT HOSPITALISE OU MALADE \*\*\***

#### **2.1/ 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 ouvrés par année civile par enfant est accordée à la mère ou au père.
- ✓
- ✓ Si les deux parents sont salariés dans l'entreprise, les autorisations d'absence ne se cumulent pas.
- ✓
- ✓ Cette absence peut être exprimée pour les temps partiels en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié.

#### **2.2/ Autorisation d'absence donnant lieu à récupération**

Sous réserve de la présentation des mêmes justifications que ci-dessus, la mère (ou le père) de famille est autorisée 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 et qu'elle les récupère en accord avec l'encadrement de l'établissement.

Ces trois jours sont portés à cinq si le salarié assure la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans ou si l'enfant à moins d'un an.

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.

**\*\*\* Ce titre IV annule et remplace complètement l'article 27 de la CCN**

## **C - CONGES POUR PERIODE MILITAIRE**

Après 3 mois d'ancienneté, le personnel qui est appelé à effectuer pendant son temps de travail une journée de préparation à la défense nationale, perçoit l'intégralité de son salaire (déduction faite de la solde nette perçue) sur justification de son temps d'absence et dans la limite d'une journée.

Sans condition d'ancienneté, en temps de paix, le personnel accomplissant une période militaire de réserve obligatoire perçoit son salaire 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.

## **D - CONGES 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.

**\*\*\*** *Ce titre IV annule et remplace complètement l'article 27 de la CCN*

## **TITRE V**

### **ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE\*\*\***

Dans l'environnement de l'entreprise de plus en plus complexe et quelquefois incertain, SERCA 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, SERCA 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 de SERCA, la diversité en taille des établissements, 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, SERCA privilégie deux moyens fondamentaux et complémentaires :

- ✓ L'entretien annuel et individuel d'évaluation et d'orientation.
- ✓ La formation continue

## **A - L'ENTRETIEN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION ET D'ORIENTATION**

Les partenaires tout en rappelant l'importance et la matérialisation d'un entretien annuel réaffirment solennellement que la relation au travail passe par un dialogue régulier entre chacun des responsables hiérarchiques et des membres de son équipe.

Ce dialogue matérialisé ce jour pour le personnel non vendeur par le contrat d'activité, est un outil de management essentiel pour la participation de chacun au projet de l'entreprise.

Pour que chacun apporte sa contribution à l'amélioration de la performance économique et humaine de l'Entreprise (conditions de travail, satisfaction des clients, résultats économiques...), il est nécessaire que les objectifs à court terme et le plan stratégique à moyen terme soit connu de tous. Il est donc impératif qu'un dialogue au quotidien, matérialisé par des réunions mensuelles et des entretiens semestriels soit développé dans l'Entreprise.

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

SERCA, 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.

**\*\*\* Ce titre V annule et remplace complètement le titre VI de la CCN**

## **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 ROLES RESPECTIFS DES DIFFERENTES PARTIES**

### **3.1/ 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.

### **3.2/ 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 œuvre afin de permettre à cet encadrement de répondre aux attentes du personnel qu'il dirige.

### **3.3/ 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 de façon conjoncturelle 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 œuvre tous les moyens nécessaires au bon déroulement de ces entretiens, ainsi qu'aux suites à leur donner, en termes 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 telle, elle mérite le même soin que les autres investissements de l'entreprise et fait l'objet d'une attention toute particulière.

La formation constitue également un domaine privilégié de convergence entre les objectifs de progrès de l'entreprise et les aspirations des membres du personnel.

La formation n'est pas une fin en soi. Elle se justifie par sa contribution à l'efficacité de l'organisation. Ce ne doit pas être une activité isolée mais un élément d'un processus de gestion et développement des ressources humaines, un élément de rentabilité pour l'entreprise, de pérennité, d'adaptabilité de l'entreprise au marché, à l'environnement et doit permettre d'améliorer le service apporté à nos clients

### **1. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION CONTINUE**

SERCA articule sa politique de formation suivant trois axes complémentaires :

- ✓ La formation au management,
- ✓ La formation aux métiers,
- ✓ La formation aux services et relations client.

Quelles sont les finalités auxquelles la formation doit répondre :

- **Objectifs à court terme** : consolider et améliorer l'existant

Les formations ont pour objet :

3. Le fonctionnement normal de l'établissement par l'acquisition de compétences données par rapport à un emploi
4. Le perfectionnement sur cet emploi.
5. La réponse à un besoin existant, soudain, nouveau.

- **Objectifs à moyen/long terme** :

La vocation de la formation est ici de faciliter et d'accompagner les évolutions prévisibles (en terme de métier, de qualification).

Il s'agit en amont d'anticiper :

- ✓ Les changements de produits, de méthodes, de technologies.
- ✓ Les changements de consommation (échange plutôt que réparation)
- ✓ L'acquisition de compétences nouvelles (polycompétences)
- ✓ Les départs et remplacements des personnels (retraites, promotions..)
- ✓ Le maintien de l'employabilité du personnel.

Anticiper sur ces évolutions est nécessaire pour disposer à temps, en effectifs suffisants des personnes compétentes :

Dans ce contexte, il s'agit :

- ✓ D'amener le personnel vers l'apprentissage de métiers nouveaux (évolution).
- ✓ De préparer le personnel à changer de métiers (mutation psychologique et professionnelle).
- ✓ De rendre le personnel apte à réparer d'autres produits (polycompétences).
- ✓ De rendre le personnel apte à utiliser de nouveaux matériels ou de nouveaux procédés.

### **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.

La Société SERCA quant à elle s'est dotée de formateurs spécialisés, faisant partie de l'école de vente.

### **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 au Groupe 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 METIERS**

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 technologique, à l'accueil du client et à l'écoute de ses motivations.

Il est de plus nécessaire de rappeler les règles de sécurité et les formations et informations sur ce sujet doivent être une constante de l'entreprise.

L'évolution technologique ainsi que les techniques et les matériels nouveaux apparaissant sur le marché font que la Société SERCA et l'ensemble de son personnel doivent rester en éveil permanent.

Il est du rôle et du devoir de tous (vendeurs, non vendeurs, encadrement, Direction), de s'adapter constamment et d'être formé afin de rester compétent d'une part et pouvoir satisfaire d'autre part nos clients. Cette adaptation permanente permettra de maintenir nos emplois et de développer notre Société.

### **5. LA FORMATION INDIVIDUALISEE**

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 SERCA.

Dans cet esprit, un certain nombre de principes d'actions 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 œuvre en concertation avec les partenaires sociaux et leurs évolutions seront contrôlées paritairement.

## **TITRE VI**

### **RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

#### **A. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

La Direction de la société SERCA 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 œuvre, 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 les 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 missions des représentants du personnel s'exercent notamment dans le respect de règles définies ci-dessous

Les fonctions des représentants du personnel et des délégués syndicaux de toute nature s'accomplissent normalement à l'intérieur de l'établissement.

Elles peuvent toutefois les appeler à se déplacer en dehors de l'établissement.

En ce qui concerne les déplacements intérieurs, pour ne pas nuire au bon fonctionnement des services, et au maintien de la discipline indispensable, les intéressés doivent prévenir leur chef de service au préalable.

En ce qui concerne les déplacements à l'extérieur de l'établissement, les représentants du personnel et les délégués syndicaux doivent prévenir le plus tôt possible le chef de l'établissement ou son représentant. Un bon de délégation comportant l'indication de la date et de l'heure de départ leur est alors remis. A leur retour, ils doivent remettre au chef d'établissement ou son représentant, le bon de délégation complété par l'indication de la date et de l'heure de la reprise du travail.

#### ASSISTANCE DES SALARIES :

La mission d'assistance du salarié s'exerce dans le périmètre de l'établissement, dans ce cas la rémunération est prise en charge selon les règles du code du travail.

#### **1. LA REPRESENTATION 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 du travail et du service.

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 REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL**

La représentation élue du personnel doit être adaptée à la réalité de SERCA, 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

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.

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge, conformément aux dispositions prévues ci dessous.

**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 SERCA**

NATURE DES REUNIONS	TEMPS PASSE EN DEPLACEMENT	TEMPS PASSE EN REUNION	VOYAGE	HEBERGEMENT	REPAS	REGLEMENT DES FRAIS
<b>DIRECTION ET ORGANISATIONS SYNDICALES</b>	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	Il est payé comme temps de travail effectif.	En principe SNCF 2e classe. Toutefois, avec l'accord du Chef d'Etablissement, possibilité d'utiliser une voiture de location 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 entraîner une amplitude de la journée de travail supérieure à 12 heures.	Choix des hôtels par la Direction qui effectue les réservations	Restaurant au choix dans la limite des plafonds	Utiliser un formulaire Ordre de Service Notilus à faire valider 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 le guide des voyages.
<b>CCE SERCA ET COMITE DE GROUPE</b>	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
<b>PREPARATOIRES AU CCE SERCA à l'initiative des membres du CCE</b>	IDEM	Il s'impute sur le crédit d'heures de délégation.	<b>Les frais ne sont pas à la charge de la Société, mais à imputer au compte « frais de fonctionnement ».</b>			
<b>LES REPRESENTANTS DU CCE SERCA (Mutuelle, Conseil de surveillance) sur convoc. du Président</b>	IDEM	Il est payé comme temps de travail effectif	<b>Le remboursement s'effectue à l'aide d'une fiche de frais de déplacement qui est jointe à la convocation</b>			
<b>COMMISSIONS CCE SERCA</b>	IDEM	Il est payé comme temps de travail effectif.	Si accolé au CCE, payé par la Direction.	A la veille du CCE, pris en charge par la Direction.		IDEM ci-dessus

## **B. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU C.C.E. ET DETERMINATION DES SUBVENTIONS ALLOUEES AU C.C.E. ET AUX C.E./C.S.**

### **Composition**

Les contractants prenant en compte la diversité de l'activité, le grand nombre d'établissements et leur dispersion géographique, conviennent d'appliquer les dispositions dérogatoires au Code du travail.

La répartition des sièges des Comités d'établissement et des Comités sociaux d'établissements au Comité central d'entreprise s'effectuera tous les deux ans en fonction des effectifs par accord avec les représentants des organisations syndicales.

Le nombre des représentants au Comité central d'entreprise sera déterminé en faisant application à l'effectif total de la société des règles relatives au calcul du nombre de membres à élire au Comité d'entreprise.

Il comprendra une représentation de chaque catégorie de personnel : employés/ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Lors de chaque renouvellement du Comité central d'entreprise, dans toute la mesure du possible, les parties veilleront à ce qu'une représentation de chaque catégorie soit assurée dans chaque région SERCA.

A défaut d'accord et sauf maintien de la dérogation par la direction, il est fait application des textes du code du travail.

### **Les Subventions**

Afin d'assurer une juste répartition des subventions destinées à assurer au profit de l'ensemble du personnel, à la fois le bon fonctionnement des C E et du C C E, les contractants ont décidé des modalités ci-dessous.

### **La Subvention "Frais de Fonctionnement"**

La direction verse à l'ensemble des comités d'établissements une subvention de fonctionnement égale à 0,20% de la masse salariale brute de l'année en cours.

Il est convenu que 10 % de cette subvention est destinée au CCE. Les 90 % restants sont destinés aux CE et CSE au prorata des effectifs moyens annuels.

### **Subvention "Activités sociales"**

Les Comités d'établissements et les Comités sociaux d'établissements 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.

Ils disposent pour ce faire d'une subvention annuelle de 1,10 % du montant brut des salaires.

Cette subvention destinée à assurer les dépenses sociales de l'Entreprise est répartie entre trois pôles complémentaires :

- ✓ Une aide au complément risques - santé,
- ✓ Une participation au fonctionnement des activités sociales "vacances familles",
- ✓ La gestion quotidienne des œuvres sociales de chacun des établissements.

Cette subvention est actuellement répartie comme suit :

- 0,18% pour les activités sociales centralisées dont la gestion est confiée à une structure de gestion instituée au niveau du Groupe Casino.
- 0,31% pour la couverture des risques santé assurée par la Mutuelle MIEL
- 0,61% aux Comités d'établissements au prorata des effectifs moyens annuels de chacun des établissements présents au moment de l'attribution

## **TITRE VII DISPOSITIONS GENERALES....**

### **A - APPLICATION**

Les partenaires sociaux reconnaissent et garantissent que les dispositions de l'accord 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 SERCA du 7 mai 1998.

Ce statut reprend en les améliorant certaines dispositions de la CNCSA. Il s'y substitue totalement pour les articles ci après énoncés:

- article 21 : nocturne
- article 25 : jours fériés
- article 27 : congés spéciaux de courte durée
- article 29 : maladie
- article 30 : accident de travail ou maladie professionnelle
- article 36 : indemnité de licenciement
- article 38 : départ en retraite
- article 39 : retraite complémentaire
- Titre V : Prévoyance
- Titre VI : Emploi et formation

Les éléments qui n'ont pas été traités de façon spécifique, par ce statut relèvent bien entendu de la CNCSA et du Code du travail.

### **B - DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004.

Lorsque le document dénommé « socle social commun » sera effectivement en vigueur dans le Groupe Casino , les contractants conviennent de se revoir pour entériner l'accord et permettre son application au sein de la Société SERCA.

A ce présent statut s'ajoutent différents accords précédemment signés (intéressement, participation, droit syndical....)

Bien qu'intégrés dans la démarche générale des statuts, ces accords 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 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 accord 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 rempli 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 ou Comités sociaux d'établissements et aux Délégués syndicaux.

**Fait à Saint-Étienne, le 30 mars 2004**

**Pour la Société SERCA**

**M. Giovanni LIEVORE**

**Pour les Organisations Syndicales**

**Syndicat C.G.C.  
M. Pascal PLATRET**

**Syndicat Services C.F.D.T.  
M. Thierry MONTION**

**Syndicat SNTA/F.O.  
M. Guy AUBRY**



## ANNEXES

Il est repris en annexes, comme indiqué dans l'Accord les textes applicables dans la Société SERCA.

Il est également repris les accords Groupe sur les droits individuels et collectifs de travail ainsi que ceux sur le développement du rôle et des moyens des Organisations syndicales et ses modifications

Ces accords concernent la Société SERCA comme indiqué dans ces différents textes, ils sont repris intégralement ci-dessous.

### SOMMAIRE DES ANNEXES

<b><u>ANNEXE 1</u></b> :	Annexes de l'Accord SERCA sur les classifications	50
<b><u>ANNEXE 2</u></b> :	Accord Société SERCA du 09/04/03 sur l'emploi des personnes handicapées	55
<b><u>ANNEXE 3</u></b> :	Accord du 27 septembre 1993 sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail	66
<b><u>ANNEXE 4</u></b> :	Accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales du 22 janvier 1997	69
<b><u>ANNEXE 5</u></b> :	Avenant du 13 octobre 1998 à l'accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales du 22 janvier 1997	74
<b><u>ANNEXE 6</u></b> :	Avenant du 8 janvier 2003 à l'accord du 22 janvier 1997 et à son avenant du 13 octobre 1998	76

## Annexe 1 : Annexes accord classification

### Annexe A Fiches Emplois Repères

Emploi - Repère : Vendeur .....	50
Emploi - Repère : Livreur - Démonstrateur .....	51
Emploi - Repère : Technicien - Dépanneur.....	52
Emploi - Repère : Magasinier Réceptionnaire (****) .....	52
Emploi - Repère : Secrétaire Standardiste (***).....	53

### Annexe B Appellations niveaux et échelons des différents postes de l'Entreprise

Appellation Niveau et Echelons des différents postes existants dans l'Entreprise.....	54
---	----

FICHE 1

### Annexe A

#### FILIERE "VENTE"

#### EMPLOI - REPERE : VENDEUR

#### Définition générale :

"Argumenter et vendre les produits, les services sur le lieu de vente ou chez le prospect client."

#### Activités :

- ✓ Accueil du client,
- ✓ Argumentation de vente,
- ✓ Information et conseil (conseil de vente, règlement, livraison, garantie, etc...),
- ✓ Formalisation de la vente et établissement des documents de vente,
- ✓ Vente des produits et des services,
- ✓ Connaissance des produits,
- ✓ Etiquetage et mise en place des produits en rayon,
- ✓ Vérification de la disponibilité des produits,
- ✓ Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients,
- ✓ Tenue du rayon (rangement, balisage),
- ✓ Implication(\*) en matière de propreté et de sécurité.

\* Implication ne veut pas dire exécution.

## FILIERE "SAV - LIVRAISON - INSTALLATION"

### EMPLOI - REPERE : LIVREUR - DEMONSTRATEUR

#### Définition générale :

"Transporter les produits jusqu'au client et les mettre en service en effectuant les raccordements nécessaires éventuellement entre les produits et sur installation existante."

#### Activités :

- ✓ Prise en charge des nouveaux produits et éventuellement des anciens,
- ✓ Vérification de l'état extérieur des produits,
- ✓ Transport des produits,
- ✓ Déchargement des produits,
- ✓ Mise en service des produits chez le client,
- ✓ Explication du fonctionnement des produits,
- ✓ Délivrance des produits chez le client et encaissement du règlement,
- ✓ Transmission en interne des informations et demandes émanant du client.

## FILIERE "SAV - LIVRAISON - INSTALLATION"

### EMPLOI - REPERE : TECHNICIEN - DEPANNEUR

#### Définition générale :

"Restituer à un produit ses caractéristiques d'usage sur site ou hors site."

#### Activités :

- ✓ Identification du problème du client,
- ✓ Prise en charge du produit,
- ✓ Diagnostic de la panne,
- ✓ Etablissement éventuel d'un devis,
- ✓ Déclenchement de l'approvisionnement en pièces détachées et suivi,
- ✓ Remise en état de l'appareil ou information de sa hiérarchie en cas de problème,
- ✓ Conseil au client,
- ✓ Rédaction des documents nécessaires à la facturation,
- ✓ Encaissement des règlements des prestations effectuées à domicile.

**FILIERE "EMPLOIS TERTIAIRES" (\*\*\*)****EMPLOI - REPERE : MAGASINIER RECEPTIONNAIRE (\*\*\*\*)****Définition générale :**

"Approvisionner, réceptionner, gérer les départs en sous-traitance et les retours, entreposer et délivrer les pièces et produits aux clients, aux techniciens."

**Activités :**

- ✓ Réception des pièces et produits,
- ✓ Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative),
- ✓ Rangement des pièces et produits dans la réserve ou le magasin,
- ✓ Contrôle du niveau des stocks et approvisionnement en cas de besoin,
- ✓ Préparation et participation au suivi des inventaires,
- ✓ Préparation des pièces et produits pour mise à disposition,
- ✓ Implication en matière de propreté et de sécurité de la réserve (\*),
- ✓ Application des procédures de circulation des pièces et produits et information à la hiérarchie des dysfonctionnements.

\* Implication ne veut pas dire exécution

\*\*\* Cette filière est une adaptation à l'Entreprise SERCA de l'avenant n°22 de l'Accord de classification CNCSA du 16 mai 2001

\*\*\*\* Cet emploi repère est créé, conformément à l'article 3-1 alinéa 3° et à l'article 7 alinéa 2° de l'Accord de Branche, en fonction de la réalité des emplois existants chez SERCA, ainsi que d'une volonté des partenaires sociaux de développer et de valoriser la polycompétence.

## FILIERE "EMPLOIS TERTIAIRES" (\*\*)

## EMPLOI - REPERE : SECRETAIRE STANDARDISTE (\*\*\*)

**Définition générale :**

"Assurer le suivi administratif d'une entreprise, accueillir le client au téléphone, assurer la préparation et le suivi des interventions du SAV"

**Activités :**

- ✓ Réalisation des tâches administratives courantes (correspondance, classement, tenue de dossiers),
- ✓ Réalisation de tâches à caractère commercial, ou comptable, ou financier, ou social, le tout sous délégation hiérarchique,
- ✓ Traitement des communications téléphoniques de l'établissement,
- ✓ Assistance à l'élaboration et suivi des dossiers gérés par un agent de maîtrise ou un cadre,
- ✓ Tenue du secrétariat de l'établissement,
- ✓ Transmission et communication des informations aux autres services et des demandes émanant des clients,
- ✓ Accueil et orientation du client par téléphone,
- ✓ Identification du problème client,
- ✓ Recueil des informations nécessaires à la préparation de l'intervention,
- ✓ Prise de rendez-vous (gestion de l'urgence) (\*) et alerte de la hiérarchie sur les situations d'exception
- ✓ Suivi du client jusqu'à la clôture de l'intervention et l'alerte sur les situations d'exception.
- ✓ Facturation du client et encaissement.

\* En vue de l'organisation des tournées des techniciens

\*\* Cette filière est une adaptation à l'Entreprise SERCA de l'avenant n°22 de l'Accord de classification CNCSA du 16 mai 2001

\*\*\* Cet emploi repère est créé, conformément à l'article 3-1 alinéa 3° de l'Accord de Branche, en fonction de la réalité des emplois existant chez SERCA, ainsi que d'une volonté des partenaires sociaux de développer et de valoriser la **polycompétence**.

**Annexe B : Appellations niveaux et échelons des différents postes de l'Entreprise**

Niveaux	Echelons	Fiche 1				Fiche 4		Fiche 7			Fiche 11bis,16bis													
		Vente	Vendeur débutant	Vendeur confirmé	Vendeur très confirmé	Vendeur très qualifié	Livreur démonstrateur	Aide livreur	Ch Livreur démonstrateur	C h Livreur démonstrateur confirmé	C h Livreur démonstrateur très confirmé	Technicien dépanneur	Technicien dépanneur débutant	Technicien dépanneur	Technicien dépanneur confirmé	Technicien dépanneur très qualifié et multicom pétent	Emploi Tertiaire	Emploi tertiaire Mag / Recep/ Stand /Secret Débutant	Emploi tertiaire Mag / Recep/ Stand /Secret	Emploi tertiaire Mag / Recep/ Stand /Secret Confirmé	Emploi tertiaire Mag / Recep/ Stand /Secret Très Qualifié			
IV	3																							
	2																							
	1																							
III	3															X								
	2																							
	1															X							X	
II	3	X				X																		
	2			X						X													X	
	1								X															
I	3			X																				
	2		X					X														X		
	1																				X			

## ANNEXE 2

### ACCORD SOCIETE SERCA DU 9 AVRIL 2003 SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Entre :

La Direction de la Société Serca représentée par Monsieur M. Giovanni LIEVORE, Directeur Général, dûment mandaté et habilité à cet effet, d'une part,

et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Serca représentées par :

- pour la CFE-CGC, Pascal PLATRET
- pour la CFTC, Bernard CHAPPUIS
- pour la Fédération des Services CFDT, Thierry MONTION
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Guy AUBRY

#### SOMMAIRE

##### Préambule

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Durée

Article 3 - Principe de péréquation

Article 4 - Structure de fonctionnement - Gestion

Article 5 - Plan d'embauche en milieu ordinaire

Article 6 - Plan de maintien dans l'emploi

Article 7 - Plan d'insertion et de formation

Article 8 - Actions de sensibilisation et de communication

Article 9 - Partenariat avec le milieu protégé

Article 10 - Suivi de l'accord

Article 11 - Mise en œuvre

Article 12 - Agrément

## **PREAMBULE**

Depuis fin 1995, Casino s'est engagé dans une politique d'insertion des personnes handicapées qu'il souhaite pérenniser, renforcer dans son périmètre actuel, voire étendre à d'autres filiales du Groupe.

En effet, le bilan du premier accord (années 2000, 2001, 2002) concernant l'ex-périmètre Casino France avant la filialisation du 1<sup>er</sup> juillet 2000 (devenu à ce jour les Sociétés Distribution Casino France, Easydis, Comacas, L'Immobilière Groupe Casino, Casino Services) reflète la mise en place d'une politique dynamique et traduit les efforts poursuivis pour maintenir et augmenter le nombre de travailleurs handicapés.

La volonté réelle de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans la politique générale de Casino et les partenaires sociaux au niveau du Groupe ont souhaité renouveler le premier accord en l'étendant à d'autres sociétés du Groupe par la signature d'un accord « Cadre » Groupe en date du 4 février 2003.

Cet accord « Cadre » s'applique aux filiales du Groupe Casino qui signeront un accord sur l'emploi des personnes handicapées et, de ce fait, entreront dans son champ d'application.

En conséquence, les partenaires sociaux de la Société SERCA, désireux de s'inscrire dans cette politique, ont décidé de conclure le présent accord selon les modalités définies dans l'accord « cadre » Groupe.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture du Groupe grâce aux actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective.
- Poursuivre le recrutement de travailleurs handicapés.
- Anticiper le traitement des inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi.
- Permettre une augmentation des qualifications des travailleurs handicapés grâce à la mise en place de stages de formations en alternance ou apprentissage.
- Poursuivre le développement des relations de travail avec les établissements du milieu protégé.

De plus, il est précisé que la totalité de la démarche en faveur des travailleurs handicapés prévue par les dispositions du présent accord sera accompagnée par les différentes représentations du personnel et mise en œuvre en concertation avec elles.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

La liste des établissements situés sur le territoire national appartenant à la Société Serca qui serviront au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation défini à l'article 3 est jointe en annexe, ainsi que l'état des lieux des exercices 2000, 2001 et 2002.

Pour tenir compte de l'évolution du périmètre de la Société Serca, cette liste fera l'objet d'une actualisation annuelle.

L'accord est applicable à tous les salariés de la Société Serca signataire d'un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés visés par les dispositions de l'article L.323-3 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

Les salariés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant le statut de travailleur handicapé soient bien parvenus à l'employeur afin qu'il ait connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord.

## **ARTICLE 2 - DUREE**

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (années 2003, 2004, 2005) un programme complet en faveur des travailleurs handicapés, ceci conformément aux dispositions de l'article L.323-8-1 du Code du Travail.

## **ARTICLE 3 - PRINCIPE DE PEREQUATION**

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.



Toutefois, un accord au niveau de la Société agréé par l'autorité administrative permet d'appliquer le principe de péréquation entre les établissements assujettis au sein de la société signataire.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti pour déterminer le nombre de personnes handicapées à employer, l'obligation globale de la Société résultant alors de la consolidation de ces dispositions qui permettront d'apprécier globalement l'obtention ou non du quota au sein de la société signataire.

#### **ARTICLE 4 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT - GESTION**

La politique d'insertion ne peut être que le fruit de l'action de toutes les sociétés signataires d'un accord pour l'emploi des personnes handicapées et donc impliquées dans sa mise en œuvre.

Il faut néanmoins l'impulsion d'une structure centrale, appuyée et accompagnée dans son fonctionnement par les différentes représentations du personnel, selon le principe énoncé dans le préambule.

Ainsi, les partenaires sociaux sont d'accord pour mettre en place la structure de fonctionnement suivante :

##### **1 - UNE MISSION CENTRALE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : HANDIPACTE.**

La mission "HANDIPACTE" est chargée de coordonner la mise en œuvre des plans d'actions définis dans l'accord « cadre » Groupe et dans l'ensemble des accords signés au niveau des différentes sociétés.

Elle est rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

Elle reçoit de chaque société signataire les fonds correspondant au montant de la contribution légale qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Elle est responsable de :

- la gestion des actions prévues
- la préparation du projet de budget annuel
- le suivi du budget annuel des actions menées en faveur des personnes handicapées
- l'établissement d'un rapport annuel conformément à la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

En concertation avec les directeurs d'établissements, elle assurera la responsabilité de l'animation et du suivi de la politique à l'égard des travailleurs handicapés. Elle est chargée de l'information, de la coordination, de la formation, de la sensibilisation et de la communication. Elle effectue la consolidation des programmes locaux pour s'assurer du respect des engagements.

Elle dispose du budget prévu et de moyens humains pour animer cette politique.

Une application informatique sera développée en collaboration avec le Service de Gestion Administrative du Personnel et la mission Handipacte afin de simplifier et d'optimiser le suivi de la population handicapée.

##### **2 - UN CORRESPONDANT DANS CHAQUE REGION, PAR ACTIVITE.**

Chaque correspondant régional est chargé de la mise en œuvre de l'animation, du suivi des actions à engager et de leur consolidation, en liaison avec la mission Handipacte et les correspondants locaux.

Le correspondant régional ne pourra exister que si la dimension et l'organisation de la Société le permettent.

##### **3 - UN CORRESPONDANT LOCAL DANS CHAQUE ETABLISSEMENT**

Le correspondant local, le directeur de l'établissement, est impliqué dans l'accueil, l'intégration, l'insertion, la formation des travailleurs handicapés et l'information et le suivi sur le site.

#### **ARTICLE 5 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE**

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'atteindre au niveau de la Société, au 31 décembre 2005 et à périmètre comparable, un effectif de salariés handicapés au moins conforme à l'obligation légale (quota actuel de 6 %).

Dans la mesure du possible, les efforts devront porter prioritairement sur les établissements qui, à ce jour, n'atteignent pas ce quota.

De plus, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'un recrutement d'au moins 12 salariés handicapés sur la durée de l'accord.

Afin de permettre l'accès au travail et de faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux recommandent aux différents chefs d'établissement de recourir selon les besoins à toutes les possibilités juridiques existant à l'heure actuelle, ou pouvant exister dans le futur, en matière de recrutement et d'insertion professionnelle : Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats en alternance, mission d'intérim, conventions de stage...

Afin de favoriser toutes les possibilités de recrutement qui nous sont offertes et permettre ainsi d'intégrer progressivement cette population, les salariés handicapés embauchés sous contrat à durée déterminée ou mission d'intérim en remplacement d'un salarié absent seront également pris en compte dans le calcul des unités bénéficiaires constatées, au même titre que ceux dont le contrat est conclu pour un surcroît d'activité.

La mission centrale s'occupera de gérer et de coordonner la présence des différentes sociétés signataires à des manifestations de recrutement.

Par ailleurs, lors de l'ouverture d'un établissement ou d'un agrandissement accompagné d'une augmentation importante des effectifs, le chef d'établissement veillera à intégrer des personnes handicapées dès le début du recrutement.

Dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement utilisera le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il pourra faire appel aux organismes spécialisés de son département, en particulier Cap Emploi.

Afin de compenser l'effet mécanique du décompte légal des unités et les départs en retraite prévus pour les prochaines années, les chefs d'établissement utiliseront l'outil de gestion prévisionnelle.

Pour les aménagements de poste nécessitant une assistance ergonomique, une convention a été signée avec l'AGEFIPH au niveau national portant sur une étude préalable à l'aménagement de postes de travail. Les partenaires sociaux émettent un avis favorable pour le renouvellement de cette convention en tenant compte de toutes les modalités définies à l'article 1 « Champ d'application » de l'accord « cadre » Groupe.

Un dossier de demande d'intervention sera déposé auprès de l'AGEFIPH pour le financement de l'aménagement de poste proprement dit. Dans le cas où un montant resterait à la charge de l'entreprise, celui-ci serait pris en compte dans le cadre du budget de la mission centrale, dans la limite du budget disponible.

#### **ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

La Direction de chaque établissement concerné s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient pour autant que leur handicap le permette.

Elle demande, à titre de précaution, aux médecins du travail de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles à terme de présenter des risques d'inaptitude, permettant ainsi un traitement précoce des reclassements.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée sur présentation de justificatifs.

Dans chaque cas où la question du maintien dans l'emploi se posera, le médecin du travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement par la Direction de l'établissement des mesures prises.

Dans le cas d'une réorientation professionnelle, un bilan de compétences, un stage de préorientation, pourront être proposés, en accord avec la mission centrale, afin de définir un nouveau projet professionnel. Si une formation s'avère nécessaire, celle-ci sera prise en compte dans le cadre de l'article 7 du présent accord "Plan d'insertion et de formation".

Pour éviter toute difficulté, chaque chef d'établissement, dans le respect du principe de précocité, traitera chaque situation en suivant la méthodologie communiquée dans le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il pourra faire appel à la mission centrale pour l'aider dans sa démarche.

Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans cette démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les aménagements de poste nécessitant une assistance ergonomique, une convention a été signée avec l'AGEFIPH au niveau national portant sur une étude préalable à l'aménagement de postes de travail. Les partenaires sociaux émettent un avis favorable pour le renouvellement de cette convention en tenant compte de toutes les modalités définies à l'article 1 « Champ d'application » de l'accord « cadre » Groupe.

Un dossier de demande d'intervention sera déposé auprès de l'AGEFIPH pour le financement de l'aménagement de poste proprement dit. Dans le cas où un montant resterait à la charge de l'entreprise, celui-ci serait pris en compte dans le cadre du budget de la mission centrale, dans la limite du budget disponible.

Les expériences réussies de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement par l'intermédiaire de la mission Handipacte et d'une diffusion à tous les établissements à titre d'exemple.

Si, après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi et après en avoir informé la mission centrale, il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagée, la Direction de l'établissement apportera au salarié concerné un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement. Il s'agira, après l'établissement d'un bilan de compétences, de définir un projet professionnel pour lequel l'entreprise dégagera un budget.

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, suite à une incapacité physique constatée par le médecin du travail, conformément à l'article L.122-24-4 du Code du Travail, il sera versé une somme équivalente au doublement de l'indemnité de préavis conventionnelle pour le personnel comptant une unité et plus selon la loi du 10 juillet 1987. Toutefois, ce montant ne dépassera pas l'équivalent de trois mois de salaire.

Par ailleurs, afin de compenser l'absence de rémunération entre les deux visites médicales constatant l'incapacité physique, le salaire sera maintenu pendant les deux semaines comprises entre les deux visites pour le personnel comptant une unité et plus.

Ces deux mesures ne seront versées qu'aux salariés handicapés non pris en charge par l'AG2R ou La France au titre de la prévoyance et qui se sont investis personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Enfin, dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, les personnes fragilisées notamment du fait d'un handicap feront l'objet d'une attention toute particulière et ne devront bien entendu faire l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

De plus, pour éviter dans la mesure du possible les risques liés aux décisions d'incapacité, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la population "sensible" complémentaire à savoir tout salarié qui, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de ses capacités physiques ou mentales, doit bénéficier d'actions particulières pour faciliter sa réinsertion professionnelle ou permettre son maintien dans l'emploi.

Une analyse des maladies professionnelles et des accidents du travail sera réalisée pour la population handicapée et pourra déboucher sur l'étude d'une éventuelle évolution de l'outil de travail.

## **ARTICLE 7 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION**

Afin de permettre aux différents publics handicapés d'accéder à la formation, des actions seront menées avec les organismes habilités (par exemple : Centre de Rééducation Professionnelle, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Agence Nationale pour l'Emploi,...) privilégiant soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise.

Parmi ces publics handicapés, des stagiaires seront accueillis à l'issue de la formation théorique, ou en alternance avec elle, qu'ils soient en formation continue ou en formation initiale.

Dans le cadre du présent accord et pour les trois années futures, les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif l'accueil d'au moins 8 stagiaires.

La formation personnalisée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.

De plus, pour tous les postes sensibles, une formation "gestes et postures" devra être mobilisée.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des travailleurs handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.

Afin d'aider à l'insertion et à la formation de travailleurs handicapés et en contrepartie des efforts déployés par les établissements concernés, les mesures financières suivantes seront prises :

#### ***Aide à l'embauche***

En cas d'embauche d'un salarié handicapé par un contrat à durée indéterminée, à l'issue de la période d'essai, une aide exceptionnelle en vue de sa formation et de son intégration de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

#### ***Aide au reclassement***

En cas de reclassement d'un salarié handicapé sur un nouveau poste de travail, et après une période d'un mois dans ce nouveau poste, une aide exceptionnelle en vue de sa formation d'un montant de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

#### ***Contrat d'apprentissage et formation en alternance***

En cas d'intégration d'un salarié handicapé par le biais de l'apprentissage ou d'une formation en alternance, à l'issue de la période d'essai, une aide exceptionnelle en vue de sa formation et de son intégration de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

Pour bénéficier de ces aides, les chefs d'établissement devront communiquer à la mission centrale le plan de formation et les attestations de présence du salarié handicapé, qu'il s'agisse de formation interne sur le poste ou de formation externe.

Ces mesures sont décidées à titre expérimental et seront renouvelables annuellement lors de la présentation du bilan, par tacite reconduction, sauf décision contraire prise lors de la commission de suivi.

De plus, afin de pallier aux difficultés de recrutement de salariés handicapés qualifiés, un travail sera réalisé en collaboration avec l'association "Tremplin", sur Paris et Lyon, pour accueillir en stage, dans le cadre de leur formation scolaire, des étudiants handicapés de niveau universitaire. Une participation dans cette association sera envisagée.

Dans le cadre de la gestion habituelle du versement de la taxe d'apprentissage, sera intégrée la notion des établissements qui forment des stagiaires handicapés.

Dans le processus d'accueil mis en place par la société signataire, des dispositions concernant l'accueil des salariés handicapés seront intégrées.

D'autre part, lors de toute intégration de personnes handicapées, une information devra être faite par le Directeur auprès de l'encadrement, des collègues de travail et des instances représentatives du personnel.

La mission Handipacte se joindra aux études qui pourront être conduites au sein des services Concepts. Une partie de l'ingénierie de recherche pourra être prise en charge.

### **ARTICLE 8 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION**

#### **Sensibilisation**

Au vu de l'expérience acquise au cours du premier accord national, il convient de procéder à des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des instances représentatives du personnel de façon régulière et en particulier la première année pour les nouvelles sociétés entrant dans le périmètre de l'accord.

Par ailleurs, des actions de formation auprès des correspondants régionaux seront menées.

Afin de développer la collaboration avec les médecins du travail, chaque directeur d'établissement veillera à informer périodiquement le médecin du travail des différentes actions menées et, en particulier, lui communiquera chaque année un bilan.

Par ailleurs, lors de l'intégration de l'encadrement, une information sera prévue sur la politique en matière de travailleurs handicapés.

#### **Communication interne**

Les chefs d'établissement devront faire remonter régulièrement les informations à la mission Handipacte. Celle-ci diffusera une communication régulière de toutes les actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l'entreprise (journal interne, intranet...).

## Communication externe

Des moyens seront mis en œuvre afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes susceptibles d'être associés à notre démarche (Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Cap Emploi, Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)... ) et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées.

Par ailleurs, des actions de communication en direction de la presse nationale, locale ou spécialisée seront réalisées, en particulier en 2003, « année européenne des personnes handicapées ».

Des participations pourront être versées à des organismes liés au handicap lors d'organisation de manifestations sportives ou culturelles pour les personnes handicapées. Toutefois, ces actions resteront limitées d'un point de vue budgétaire et viseront à renforcer la sensibilisation du personnel en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Afin d'améliorer l'information du réseau des correspondants, des abonnements à certaines revues pourront être pris, tels que la revue "Etre : Handicap Information"...

Par ailleurs, la mission centrale adhérera au Club Etre qui rassemble de grandes entreprises signataires d'un accord ou d'une convention d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

## ARTICLE 9 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE

Les signataires du présent accord sont désireux de voir se développer des actions vers le milieu protégé par :

- Une ouverture des établissements en matière d'accueil de stagiaires du milieu protégé pour affirmer le rôle de "l'entreprise formatrice".
- La mise en place de contrats de sous-traitance, avec éventuellement mise à disposition du personnel pour des travaux particuliers.
- La mise en place de moyens pour poursuivre et développer les relations commerciales avec le milieu protégé. Pour ce faire, une sensibilisation des structures d'achats sera effectuée.

Dans le cadre de ce partenariat, la mission centrale pourra aider au financement de matériel ou de formations permettant au milieu protégé de développer les compétences de leurs employés.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet européen EQUAL (Programme d'initiative du fonds social européen conçu pour lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi), un projet ERGONAUT réunit les partenaires suivants : ADAPEI, AFPA, CRDI, OHEPROMETHEE 69, PDITH 42, LYONNAISE DE BANQUE, ADIA INTERIM et CASINO.

Le projet est d'offrir aux personnes atteintes de handicap mental les meilleures conditions d'accès à la formation, à la reconnaissance des savoir-faire et à l'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire et protégé en développant des outils. Le Groupe Casino, à travers ses différentes sociétés, participera à sept actions et valorisera le temps passé, ainsi que l'achat de logiciels et de prestations, dans le cadre de l'accord « cadre » Groupe.

## ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi sera créée et se réunira une fois par an à l'initiative de la mission centrale. Elle sera animée et coordonnée par la mission centrale.

Elle sera composée de deux représentants par organisations syndicales et du même nombre de représentants de la Direction.

La mission de cette commission sera, en outre :

- de veiller au respect des dispositions du présent accord,
- d'avoir communication du bilan annuel pour la société concernée par le présent accord, ainsi que le bilan annuel de la mission Handipacte.

Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels soit effectuée au niveau des instances représentatives du personnel (Comité Central d'Entreprise).

La mission centrale effectuera un rapport annuel aux organisations syndicales ayant participé aux négociations dudit accord, l'adressera à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire qui le diffusera aux autres Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et aux COTOREP.

De plus, dans le courant du deuxième semestre 2005, la mission centrale présentera un bilan global de l'accord à la commission de suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

#### **ARTICLE 11 - MISE EN OEUVRE**

Pour la mise en œuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application, toutes les parties intéressées établiront des relations étroites, département par département, ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (ANPE, DDTE, COTOREP, PDITH) et avec les services spécialisés dans le placement des travailleurs handicapés.

#### **ARTICLE 12 - AGREMENT**

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R-323.4 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire par délégation de Monsieur le Préfet de la Loire.

Si la Société signataire n'obtenait pas l'agrément de l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord seraient réputées nulles et non avenues.

Fait à St-Etienne, le 9 avril 2003 en sept exemplaires.

Pour la Société Serca :

Giovanni LIEVORE

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC :  
Pascal PLATRET

CFTC :  
Bernard CHAPPUIS

Fédération des Services CFDT :  
Thierry MONTION

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :  
Guy AUBRY

## ANNEXE 1/1

### COUT PREVISIONNEL DES ACTIONS

- Le budget prévisionnel, tel que défini ci-après, est établi à partir du montant de la contribution versée à l'AGEFIPH au titre de l'année 2001.
- Il sera revu, en mars 2003, en fonction du montant de la contribution au titre de l'année 2002.
- Le budget prévisionnel des années 2004 et 2005 sera revu lors de chaque bilan annuel pour tenir compte de l'évolution réelle du montant de la contribution telle qu'elle aurait dû être versée, si aucun accord d'entreprise n'avait été signé.
- Le budget prévisionnel correspond à la somme des montants des contributions de chacune des sociétés prévues dans le périmètre de l'accord « Cadre » Groupe.
- Le budget est géré par la Mission Handipacte et sera utilisé en fonction des actions menées par les différentes sociétés, indépendamment du montant de la contribution apportée par chacune d'elles.

#### Montant du budget prévisionnel (en Euros) (tel que défini ci-dessus)

Distribution Casino France	307 433
Easydis	19 777
Casino Service	0
L'Immobilière Groupe Casino	7 004
Comacas	19 183
Casino Cafétéria	90 045
Serca	52 600
Acos	0
Imagica	0
Komogo	0
EMC Distribution	0
<b>TOTAL</b>	<b>496 042</b>

**ANNEXE 1/2**  
**COUTS PREVISIONNELS ANNUELS DES ACTIONS DE L'ACCORD POUR SERCA**

<b>Actions</b>	<b>Coût (en €)</b>
<b>ARTICLE 4 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT – GESTION</b>	
– Abonnement à des revues spécialisées	12
– Salaires et charges de la chargée de mission et d'un collaborateur	7 200
– Frais de déplacement	936
	<b>8 148</b>
<b>ARTICLE 5 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE</b>	
– Participation à des forums de recrutements et annonces presse	600
– Financement complémentaire pour les aménagements de poste (1 x 500)	0
	<b>600</b>
<b>ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	
– Bilan de compétences, stages de préorientation (1 x 1 200)	1 200
– Financement complémentaire pour les aménagements de poste (2 x 2 500)	5 000
– Aide dans le cadre d'un projet professionnel déterminé (7 000 x 0)	0
– Somme équivalent à l'Indemnité compensatrice de préavis (1 x 5 000)	5 000
- Maintien du salaire entre les deux visites médicales (2 x 700)	1 400
	<b>12 600</b>
<b>ARTICLE 7 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION</b>	
– Aide à l'embauche (5 x 800)	4 000
– Aide au reclassement (3 x 800)	2 400
– Aide au tutorat pour les contrats et formation en alternance (1 x 800)	800
– Participation dans l'association Tremplin	0
– Ingénierie d'études	0
	<b>7 200</b>
<b>ARTICLE 8 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION</b>	
– Sensibilisation (Directeurs Régionaux, Directeurs d'Etablissements, Responsables du Personnel, Directeurs de Ressources Humaines, Responsables des Ressources Humaines, Représentants du Personnel) Conception, animations, salaires et charges	4 800
– Communication externe	
• Insertions dans les revues liées au handicap	3 000
• Plaquettes de présentation de l'accord	180
• Participation à des manifestations	600
	<b>8 580</b>
<b>ARTICLE 9 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE</b>	
– Projet Ergonaut	744
<b>TOTAL</b>	<b>37 872</b>

M. Thierry BOURGERON rappelle le rôle important des commissions et notamment de la Commission Formation. 2003 doit être l'année où les commissions doivent être de vraies forces de propositions pour la Direction à travers le C.C.E.

En ce qui concerne la formation, un travail important est à réaliser par rapport à la validation des acquis de l'expérience. Il indique envisager pour les personnes qui bénéficieraient de cette validation des acquis d'aller vers le concept d'un passeport professionnel.

L'entreprise aura besoin dans les cinq prochaines années d'attirer des jeunes de manière beaucoup plus importante, sachant que, bien que le taux de natalité remonte et même s'il est le plus élevé d'Europe Occidentale, il est encore insuffisant pour combler les départs en retraite des « baby boomers » de l'après-guerre. Il s'agit d'un sujet très compliqué qui doit être consensuel avec les organisations syndicales. Il faut attirer les jeunes, mais aussi les garder.

La Commission Formation doit jouer un rôle clé pour faire des propositions. En tant que représentant de la Direction Générale du Groupe, M. Thierry BOURGERON indique attendre de cette commission des réflexions assez fortes sur l'évolution de la formation, en particulier concernant les formations qualifiantes.

En ce qui concerne la parité hommes/femmes, il précise que les français sont très en retard sur les problèmes de parité. Il s'agit également d'un sujet important lié à l'évolution du marché du travail qui comprend plus de femmes que d'hommes et les femmes ont des contraintes différentes de celles des hommes.



Quant à la commission Economique et Observatoire de l'Emploi, ses membres doivent bien comprendre ce qui se passe dans le Groupe et faire en sorte que l'information dans le domaine économique soit plus fluide. M. Thierry BOURGERON indique être prêt à lancer cette année une formation économique de façon que chacun des membres ait le même niveau de connaissance des critères économiques. L'objectif étant d'avoir la même lecture objective à travers les mêmes critères, même si la position de chacun sera respectée.

La commission Logement fonctionne relativement bien, mais elle peut également être améliorée.

En conclusion, M. Thierry BOURGERON indique qu'il souhaite mettre en valeur les différentes commissions. A partir de là, peut-être que l'absentéisme sera un peu moins important si les membres y trouvent un intérêt.

M. Michel RIEUX rappelle qu'il avait été évoqué lors d'une précédente réunion de la commission Logement qu'une deuxième réunion annuelle serait nécessaire compte tenu que les règles applicables en matière de logements évoluent très vite.

M. Thierry BOURGERON répond que le nombre de réunions des commissions est lié aux besoins. Il indique être d'accord avec la proposition de M. RIEUX dans la mesure où l'organisation d'une réunion supplémentaire correspondrait à un besoin particulier exprimé par la commission.

M. Christian GAMARRA indique que l'on peut se poser des questions sur les véritables moyens auxquels a accès la commission Logement. Au vu du nombre peu important de logements mis à la disposition des salariés du Groupe, la question peut être posée de savoir quels sont les véritables leviers dont dispose la commission. En effet, la politique en matière de logements pratiquée dans le Groupe Casino ne permet pas aux salariés d'avoir accès au logement (location ou accession à la propriété).

M. Gérard MASSUS rappelle qu'en 2002 c'est certainement la commission Logement qui a réalisé le plus gros travail de fond avec la création de la brochure.

Quant à la deuxième partie de la réflexion de M. GAMARRA, il précise qu'il faut être membre de la commission Logement pour se rendre compte des évolutions et orientations données aujourd'hui au « 1 % Logement » qui n'ont plus rien à voir avec l'accession à la propriété et la location. Il existe des réorientations de fond réalisées dans le cadre du « 1 % » sur ce sujet.

En ce qui concerne une éventuelle deuxième réunion annuelle, il insiste sur le fait que chacune des réunions doit avoir des objectifs très précis.

Mme Brigitte CHATENIE indique que la difficulté réside dans le fait que le travail des commissions n'est pas relayé sur les magasins. Elle rappelle avoir souvent sollicité la Direction pour qu'elle fasse le relais par rapport aux Directeurs. Logiquement, tout ce qui concerne le logement devrait être abordé dans les magasins, or ce n'est pas le cas. Les nouveaux systèmes « Locapass », « Mobilpass »... ne sont pas connus sur les sites et les procédures sont souvent dissuasives pour les salariés.

M. Michel RIEUX rappelle que lors de la dernière réunion de la commission Logement, il avait été décidé d'envoyer à tous les secrétaires de Comités d'Etablissement, en plus des directeurs, un exemplaire de la nouvelle brochure.

M. Gérard MASSUS précise que la nouvelle brochure a effectivement été adressée à l'issue de la Commission Logement à tous les directeurs d'établissements et aux secrétaires des CE. A noter que cette brochure est également reprise dans Intranet.

Il rappelle que le rôle de toutes ces commissions consiste bien en un travail commun entre les partenaires sociaux et le relais sur les sites doit être assuré aussi bien par la Direction que par les organisations syndicales.

**ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 1993 SUR L'AMELIORATION DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL**

**Préambule**

Au terme d'une période de deux 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 représentants élus ou désignés 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.

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.

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 œuvre, 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.

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.

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.

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.

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

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.

Cette évolution de carrière des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales tiendra compte :

de leur aptitude à mettre en œuvre 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.

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.

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.).

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.

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 – Représentation du personnel dans les établissements de onze à quarante-neuf personnes**

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

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.

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 œuvre 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.

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.

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 médiation**

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.

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.

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 œuvre en cas d'échec de la médiation.

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

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.

Les représentants des salariés sont choisis par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés concernées qui établissent, pour deux 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.

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.

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 CFDT : J.L. BOULIN  
Syndicat CFTC : M. NONNOTTE  
Syndicat CFE-CGC : H. RESTOY  
Syndicat FO : J. CAZENEUVE

## ANNEXE 4

### ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU ROLE ET DES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DU 22 JANVIER 1997

Entre :

La Direction du Groupe Casino, 24 rue de la Montat, 42008 St-Etienne Cédex 2, représentée par M. Serge BOYER,  
Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et :

la Fédération des Services CFDT, représentée par M. Jean-Louis BOULIN,

la CFTC, représentée par M. Michel NONNOTTE,

la CGT, représentée par M. Jean-Pierre SORRENTO,

le Syndicat Autonome, représenté par Mme Christiane BLANCHARD,

le SNGC-CFE-CGC, représenté par M. Jacky KLINGER,

le SNTA-FO Casino, représenté par M. Jacques CAZENEUVE,

d'autre part,

il a été arrêté le présent accord :

#### **PREAMBULE**

La Direction et les syndicats représentatifs du Groupe Casino considèrent qu'au-delà des convictions individuelles et collectives de chacun, la pratique de la concertation et du dialogue social continus renforcent la cohésion du personnel et donc l'efficacité générale de l'entreprise dans son environnement concurrentiel. Cet accord résulte donc de principes clairs et partagés.

Compte tenu du processus de modernisation dans lequel le Groupe est engagé et du nécessaire équilibre entre les finalités économiques et sociales des entreprises qui le composent, une concertation très suivie avec le personnel et ses représentants est indispensable.

Seuls des syndicats représentatifs, formés et constituant des forces de propositions importantes, peuvent traiter l'ensemble des sujets concernant cette modernisation.

Les acteurs sociaux de l'entreprise demeurent convaincus que la confrontation des propositions est une source d'enrichissement nécessaire, sinon vitale, pour le maintien de la dynamique de progrès au sein du Groupe. Ils affirment la valeur du débat entre Direction et syndicats à tous niveaux dans le Groupe, dans le respect mutuel des parties en présence et dans le cadre d'un dialogue loyal et constructif préservant l'intérêt économique direct de l'entreprise comme celui de ses salariés et de ses gérants mandataires.

En plus des dispositions figurant dans le code du travail et notamment des articles L 412.2 et L 122.45 qui garantissent sa neutralité vis-à-vis du fait syndical, la Direction, au moyen du présent accord, marque avec détermination l'intérêt qu'elle porte au renforcement de l'action syndicale.

Le présent accord complète les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et doit permettre à ces derniers de renforcer leur présence tant par l'élargissement de leur base de représentation que par l'accroissement de leur force de proposition.

Il s'articule autour des thèmes principaux suivants :

les délégués syndicaux du groupe;  
la contribution aux frais de fonctionnement des organisations syndicales;  
la mise à disposition de commodités matérielles pour les délégués syndicaux de groupe et les délégués syndicaux centraux

Cet accord concerne les sociétés du Groupe Casino installées en France, filiales directes ou indirectes contrôlées majoritairement par Casino GUICHARD-PERRACHON S.A. et dont la gestion est assurée par Casino.

Les signataires rappellent en outre leur attachement aux principes de l'accord du 27 septembre 1993 sur « L'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail ».

Ils constatent que cet accord a permis d'élargir le dialogue social à tous les établissements du Groupe et, en particulier, au sein de ceux qui ont un effectif inférieur à 50 personnes, notamment par l'intermédiaire du Comité Social d'Etablissement qui est une instance représentative du personnel à part entière au même titre que les autres instances issues du Code du Travail.

## **I - DELEGUES SYNDICAUX DE GROUPE**

La nouvelle structure du groupe, la diversité et la dispersion des ses activités, conduisent les signataires du présent accord à mettre en place une instance qui permette une concertation au plus haut niveau entre la Direction du Groupe et les syndicats : les délégués syndicaux de groupe.

### **1 - DESIGNATION**

Chaque organisation syndicale représentative au plan national et représentée dans l'entreprise, ainsi que les syndicats reconnus au sens légal du terme comme représentatifs dans l'entreprise, ont la possibilité de désigner un délégué syndical de groupe choisi parmi ses adhérents et faisant partie du personnel du Groupe.

Il aura à ses côtés un suppléant, désigné également par l'organisation syndicale, appelé à le remplacer en cas d'absence et, d'une façon générale, à le seconder pour toutes les questions que le délégué syndical de groupe souhaitera lui confier.

### **2 - DUREE DU MANDAT**

Le délégué syndical de groupe et son suppléant sont désignés par leur syndicat.

Leur mandat peut toutefois être interrompu à tout moment par le syndicat qui a procédé à leur désignation.

Bien qu'il n'y ait pas de limitation globale de durée à l'exercice de la fonction de délégué syndical de groupe, les organisations syndicales, soucieuses du renouvellement constant de leurs cadres, veilleront à ne pas maintenir des délégués syndicaux de groupe en poste au-delà d'un temps raisonnable.

### **3 - ROLE**

Vis-à-vis du syndicat qui l'a nommé

Le délégué syndical de groupe représente, au niveau du Directoire, le syndicat qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

Sans interférer dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel, ni se substituer aux délégués syndicaux des sociétés et établissements du Groupe, le Délégué Syndical de Groupe impulse l'action et assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Groupe.

Enfin, il coordonne la formation des représentants élus ou désignés du personnel.

Vis-à-vis de la Direction

Le délégué syndical de groupe est saisi ou peut saisir de toute question relative aux activités et au fonctionnement du Groupe, en particulier de tous les problèmes généraux du Groupe à caractère économique, financier et social sans se substituer aux instances compétentes.

Il s'assure que les questions ou problèmes qui lui sont soumis ont été, lorsque cela est possible, examinés au préalable au niveau ad hoc au sein des différentes instances représentatives du personnel des sociétés qui composent le Groupe.

Il est l'interlocuteur accrédité pour toute question concernant l'exercice du droit syndical dans le Groupe.

## **4 - PARTICIPATION AUX INSTANCES**

Le délégué syndical de groupe est le représentant syndical au Comité de Groupe institué par l'accord du 7 octobre 1986.

Il conduit, assisté de son suppléant, la délégation (comprenant, au total, un maximum de cinq personnes) qui peut rencontrer chaque trimestre le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et, sur demande, le Président du Directoire.

## **5 - CREDIT D'HEURES**

Afin de demeurer en contact constant avec la vie quotidienne de l'entreprise, le délégué syndical de groupe et son suppléant exercent leur activité professionnelle le plus complètement possible.

Le délégué syndical de groupe dispose toutefois de 1 200 heures de délégation par an qu'il répartit à sa convenance entre lui-même, son suppléant et, éventuellement, d'autres représentants du personnel.

Les heures de délégation du délégué syndical de groupe sont remboursées par la Direction du Groupe aux entités dans lesquelles les bénéficiaires de ces heures exercent leur activité professionnelle et qui les rémunèrent.

## **6 - INFORMATION - FORMATION**

Le délégué syndical de groupe a accès à la documentation interne qui lui est nécessaire, éventuellement avec les réserves d'usage en terme de confidentialité.

Le délégué syndical de groupe et son suppléant bénéficient, en plus du congé formation légal, d'un crédit-formation, non pris sur leurs heures de délégation, à hauteur d'une semaine par an effectuée à leur convenance et organisée soit par l'entreprise, soit par l'organisation syndicale qui les a désignés.

## **7 - GARANTIES**

La protection du délégué syndical de groupe et de son suppléant est assimilée à celle dont bénéficient les délégués syndicaux.

De même, l'évolution de l'ensemble de leur rémunération ainsi que le rythme de leur promotion seront identiques aux pratiques concernant les salariés du Groupe de même classification.

## **II - CONTRIBUTION AUX FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Au-delà du principe de recrutement et du paiement des cotisations syndicales par les adhérents posé par l'article L 412.7 du Code du Travail et réaffirmé par les parties, la Direction met à la disposition des syndicats signataires à la date du 22 janvier 1997 et qui le souhaitent une contribution financière annuelle. Elle concerne, d'une part, les syndicats représentatifs au plan national et représentés dans l'entreprise et, d'autre part, les syndicats reconnus au sens légal du terme comme représentatifs au sein du Groupe.

Cette contribution se décompose en deux parties :

Un forfait de deux cent mille francs est versé à chaque syndicat reconnu.  
Le premier versement intervient le 1er octobre de chaque année.

A ce forfait s'ajoute une partie variable calculée annuellement en fonction des voix recueillies par chaque organisation syndicale représentative lors des élections aux Comités d'Entreprise, d'Etablissement et Comités Sociaux d'établissement des diverses sociétés du Groupe.

Chaque syndicat reconnu perçoit, sur ces bases, cinquante francs par suffrage - valablement exprimé - obtenu.

Dans le cas de listes communes, la subvention correspondante est répartie selon les indications fournies avant l'élection par les organisations syndicales concernées ; en l'absence d'indications préalables, la subvention est partagée à égalité entre les syndicats participant à la liste commune.

Pour le décompte des voix, sont prises en considération les élections ayant abouti à la désignation des membres titulaires des Comités d'Entreprises, des Comités d'établissement et des Comités Sociaux en fonctionnement au 31 décembre de chaque année, c'est-à-dire les élections intervenues au cours des 24 mois qui précèdent cette date.

Cette partie variable sera versée, chaque année, au début du mois de février, les résultats des élections pris en compte étant ceux du 31 décembre précédent.

Les deux parties de cette contribution sont versées aux dates précisées ci-dessus aux organisations syndicales par l'intermédiaire des délégués syndicaux de groupe.

Il est bien entendu que l'intégralité de cette contribution doit permettre de faciliter l'exercice syndical à l'intérieur du Groupe CASINO et ne peut être - même partiellement - distraite de son objet en étant, soit reversée notamment à une structure syndicale extérieure au Groupe, soit utilisée par exemple à des fins politiques ou pour alimenter une quelconque caisse de solidarité.

S'il devait en être autrement, la Direction et les signataires se réuniraient dans les meilleurs délais avant toute conséquence sur le présent accord.

## **III - COMMODITES MATERIELLES POUR LES DELEGUES SYNDICAUX DE GROUPE ET LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX DE SOCIETES**

Conformément aux principes posés dans le préambule du présent accord, l'entreprise met à la disposition des syndicats signataires qui le souhaitent certains moyens matériels. En effet, les délégués syndicaux de Groupe et les délégués syndicaux centraux de sociétés disposent des moyens matériels (bureau, téléphone, traitement de textes..) nécessaires à l'exercice de leur mandat. Ils ont aussi la possibilité d'utiliser les services du courrier interne pour procéder à des envois dans le périmètre géographique de chaque comité d'établissement de gérants mandataires dans la mesure où l'organisation syndicale émettrice est représentée dans ce même périmètre.

## **IV - SUIVI DE L'ACCORD**

Les signataires conviennent de se rencontrer chaque année en septembre en vue de dresser un bilan de l'exercice du présent accord.



## V - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application dès les formalités légales de dépôt effectuées.

Néanmoins, il assure la continuité naturelle du précédent accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales du 27 septembre 1993.

## VI - DENONCIATION - REVISION

Cet accord peut être dénoncé ou révisé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires :

Dénonciation : En respectant un délai de préavis de 3 mois et les formalités légales de notification.

Révision : En respectant un délai de préavis de 1 mois. Dans ce cas, les parties disposent d'un délai de 3 mois pour lui substituer le texte révisé.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre, d'une part, la Direction du Groupe, et, d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Fait à St-Etienne, le 22 janvier 1997

Pour le Groupe Casino : Pour les organisation syndicales :

M. Serge BOYER

C.F.D.T.  
J.L. BOULIN

C.F.T.C.  
M. NONNOTTE

C.G.T.  
J.P. SORRENTO

Syndicat Autonome  
C. BLANCHARD

SNGC-CFE-CGC  
J. KLINGER

SNTA-FO Casino

J. CAZENEUVE

## ANNEXE 5

### AVENANT DU 13 OCTOBRE 1998 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU ROLE ET DES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DU 22 JANVIER 1997

Entre :

La Direction du Groupe Casino, 24 rue de la Montat, 42008 St-Etienne Cédex 2, représentée par M. Jean-Pierre BERGER, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par M. Jean-Louis BOULIN,
- la CFTC, représentée par M. Michel NONNOTTE,
- la CGT, représentée par M. Thierry MENARD,
- le Syndicat Autonome, représenté par Mme Christiane BLANCHARD,
- le SNGC-CFE-CGC, représenté par M. Jacky KLINGER,
- le SNTA-FO Casino, représenté par M. Jacques CAZENEUVE,

d'autre part,

il a été arrêté ce qui suit :

Conformément à l'accord du 22 janvier 1997 sur le développement du rôle et des moyens des Organisations Syndicales, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives du Groupe Casino se sont rencontrées le 13 octobre 1998 afin de faire un bilan de l'exercice de cet accord.

Ils ont tout d'abord convenu, afin d'éviter tout litige d'interprétation, de préciser que les Comités Sociaux d'Etablissements issus de l'accord du 27 septembre 1993 sur « L'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail » disposent des mêmes prérogatives que les Comités d'Etablissements. D'autre part, tirant les enseignements de l'année 1997 et vu les évolutions structurelles du Groupe CASINO les signataires ont convenu de modifier les dispositions du sixième alinéa du préambule de l'accord du 22 janvier 1997 comme suit :

« Cet accord concerne les sociétés du Groupe Casino installées en France, filiales directes ou indirectes contrôlées majoritairement par Casino GUICHARD-PERRACHON S.A. et dont la gestion ainsi que l'exploitation directe sont assurées exclusivement par Casino. »

Il n'est fait aucune autre novation à l'accord du 22 janvier 1997.

**Dépôt :**

Le présent avenant sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L132-10 du code du travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prudhommes de Saint-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 13 octobre 1998

Pour le Groupe Casino :

M. Jean-Pierre BERGER

Pour les organisation syndicales :

C.F.D.T.  
J.L. BOULIN

C.F.T.C.  
M. NONNOTTE

C.G.T.  
T. MENARD

Syndicat Autonome  
C. BLANCHARD

SNGC-CFE-CGC  
J. KLINGER

SNTA-FO Casino  
J. CAZENEUVE

## ANNEXE 6

### AVENANT DU 8 JANVIER 2003 A L'ACCORD DU 22 JANVIER 1997 ET A SON AVENANT DU 13 OCTOBRE 1998

Entre :

La Direction du Groupe Casino, 24 rue de la Montat - 42008 ST ETIENNE CEDEX 2, représentée par M. Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB

Pour la CFTC, Mme Michelle BONNOT

Pour la CGT, M. Thierry MENARD

Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN

Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND

Pour le SNTA Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE

Pour l'UNSA, M. Christian ORIOL

D'autre part,

### **Préambule**

Conformément à l'accord du 22 janvier 1997 sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales, les partenaires sociaux se rencontrent chaque année en septembre afin de faire le bilan de l'exercice de cet accord.

Ainsi, une réunion a été organisée le 18 septembre 2002 au cours de laquelle les organisations syndicales ont demandé à la Direction un certain nombre de points d'amélioration de cet accord.

La Direction a réaffirmé que l'accord sur le développement du rôle et des moyens des organisations syndicales constitue un élément fondamental du dialogue social dans le Groupe Casino.

Elle a confirmé sa volonté de poursuivre le dialogue social constructif instauré par cet accord en répondant favorablement à la demande d'évolution concernant le crédit annuel d'heures de délégation et sa contribution aux frais de fonctionnement.

Dans ce cadre, une nouvelle rencontre a eu lieu le 19 décembre 2002.

Les partenaires sociaux ont conclu les dispositions du présent avenant.

### **Avenant à l'article "I - Délégués Syndicaux de Groupe" - "5 - Crédit heures"**

Afin de tenir compte de l'évolution de la taille du Groupe depuis la signature de l'accord du 22 janvier 1997, la Direction a décidé de porter le crédit annuel d'heures de délégation à disposition du Délégué Syndical de Groupe à 1 400 h à compter du 1er janvier 2003.

En conséquence, le deuxième paragraphe de cet article est modifié comme suit :

"Le Délégué Syndical de Groupe dispose toutefois de 1 400 h de délégation par an qu'il répartit à sa convenance entre lui-même, son suppléant et, éventuellement, d'autres représentants du personnel".

### **Avenant à l'article "II - Contribution aux frais de fonctionnement des organisations syndicales**

La Direction a décidé d'améliorer la contribution financière qu'elle verse aux syndicats représentatifs au sein du Groupe Casino, à compter du 1er janvier 2003.

De ce fait, le 2/ de cet article est modifié de la façon suivante :

"2/ Cette contribution se décompose en deux parties :

Un forfait de 35 000 € est versé à chaque syndicat représentatif dans l'Entreprise.

Le premier versement intervient en octobre de chaque année.

A ce forfait s'ajoute une partie variable calculée annuellement en fonction des voix recueillies par chaque organisation syndicale représentative lors des élections aux Comités d'Entreprise, d'Etablissement et Comités Sociaux d'établissement des diverses sociétés du Groupe.

Chaque syndicat représentatif dans l'Entreprise perçoit, sur ces bases, 8 € par suffrage - valablement exprimé - obtenu.

Dans le cas de listes communes, la subvention correspondante est répartie selon les indications fournies avant l'élection par les organisations syndicales concernées ; en l'absence d'indications préalables, la subvention est partagée à égalité entre les syndicats participant à la liste commune.

Pour le décompte des voix, sont prises en considération les élections ayant abouti à la désignation des membres titulaires des Comités d'Entreprise, des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux en fonctionnement au 31 décembre de chaque année, c'est-à-dire les élections intervenues au cours des 24 mois qui précèdent cette date.

Cette partie variable sera versée, chaque année, au début du mois de février, les résultats des élections pris en compte étant ceux du 31 décembre précédent."

Il n'est fait aucune autre novation à l'accord du 22 janvier 1997 et à son avenant du 13 octobre 1998.

### **Dépôt**

Le présent avenant sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L-132.10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 8 janvier 2003

Pour le Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC  
Charles JACOB

CFTC  
Michelle BONNOT

CGT  
Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT  
Jean-Louis BOULIN

Syndicat Autonome  
Serge DURAND

SNTA Casino, affilié à la FGTA-FO  
Brigitte CHATENIE

UNSA  
Christian ORIOL