

## ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2013 AU SEIN DE LA SOCIETE CDISCOUNT

**Entre les soussignés :**

D'une part,

La société CDISCOUNT représentée par Nathalie ESTRADA, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée, dont le siège social est situé 120-126 Quai de Bacalan, 33067 Bordeaux Cedex, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Bordeaux sous le numéro 424 059 822,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- FO, représenté par Mme Virginie CAMIADE et M. Richard BROSSU, délégués syndicaux
- CGT, représenté par M. Rémi DIAS VEIGA et M. José-Luis RAMIREZ, délégués syndicaux
- CFDT, représenté par M. Mohammed AMRHAR et M. Bruno ROJAS, délégués syndicaux
- CFE-CGC, représenté par M. Thomas MARTY, délégué syndical.

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

### Préambule

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sur les thèmes suivants : salaires, durée effective et organisation du temps de travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1<sup>ère</sup> réunion le 5 février 2013
- 2<sup>ème</sup> réunion le 14 février 2013
- 3<sup>ème</sup> réunion le 22 février 2013
- 4<sup>ème</sup> réunion le 28 février 2013, séance de signature.

La Direction a souhaité, après avoir étudié les demandes des organisations syndicales, présenter un ensemble de propositions qui reflète sa volonté de poursuivre les efforts d'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de travail des salariés et de reconnaissance du travail apporté par chacun.

Dans ces conditions, le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- La rémunération
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La prime conventionnelle
- La classification des emplois
- Les cadres intégrés
- L'ancienneté
- L'épargne salariale (PEE et PERCO)
- La carte Mastercard Casino
- La carence maladie

- La mutuelle non cadre
- La formation
- Les moyens mis au service du dialogue social
- L'organisation du travail.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions suivantes :

### **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Cdiscount. Le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

### **ARTICLE 2 – REMUNERATION**

#### **1. Augmentation générale des salaires, catégorie Employés/Ouvriers**

Une augmentation générale sur les salaires bruts réels sera accordée pour l'ensemble des salariés Employés/Ouvriers de la société CDISCOUNT dans les conditions suivantes :

- + 1.9% au 1<sup>er</sup> avril 2013.

#### **2. Augmentation individuelle, catégorie Agents de maîtrise**

Pour la catégorie Agents de maîtrise, un budget de 1.9% de la masse salariale de cette catégorie (hors variables et promotions) sera alloué dans le cadre d'augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> avril 2013.

#### **3. Augmentation individuelle, catégorie Cadres**

Pour la catégorie Cadres, un budget de 1.9% de la masse salariale de cette catégorie (hors variables et promotions) sera alloué dans le cadre d'augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> avril 2013.

#### **4. Entretien individuel**

Dans les cas particuliers où certains salariés ne bénéficieraient pas d'augmentation individuelle d'au moins 0.5% de leur salaire de base, ils seraient reçus par leur hiérarchie afin de prendre connaissance des explications de cette décision. La Direction des Ressources Humaines s'engage à suivre ces entretiens afin de s'assurer que les collaborateurs concernés aient bien été reçus en entretien.

#### **5. Grille de salaire Cdiscount**

La convention collective VAD a révisé sa grille des classifications et en a modifié la structure (par exemple : disparition des positions et coefficients actuels au profit de catégories et niveaux). Nous allons donc travailler à nous mettre en conformité avec cette nouvelle classification comme le reste des sociétés appartenant à notre branche. Ainsi et dans l'attente de ces travaux, nous ne pouvons nous engager que sur le 1<sup>er</sup> niveau de la grille. A compter du 1<sup>er</sup> Juin 2013, le 1<sup>er</sup> niveau, qui correspondra à la catégorie A niveau débutant de la nouvelle grille de classification, est revalorisé comme suit :

CATEGORIE	POSITION	COEF	TAUX HORAIRE AU 1 <sup>er</sup> JUIN 2012	NOUVEAU TAUX HORAIRE AU 1 <sup>er</sup> JUIN 2013	SALAIRE BRUT 35H	SALAIRE BRUT 39H
E/O	I	145	9,30	9,50	1440.86	1646.66

BR

2/6 NE TR

## **ARTICLE 3 – POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **3.1. Enveloppe budgétaire dédiée à la réduction des écarts de salaire encadrement**

La Direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes et son engagement à poursuivre ses efforts conformément aux dispositions de l'avenant de révision du 29 décembre 2011.

A cet effet, une enveloppe de 30 000€ bruts, pour l'exercice 2013, comprise dans le budget des augmentations individuelles cadres sera gérée par la Direction des Ressources Humaines afin de poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'encadrement.

Un bilan de l'application de cette disposition sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission de suivi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### **3.2. Maintien de salaire pendant le congé maternité**

Pendant la période légale de congé maternité ou de congé d'adoption en France métropolitaine, la salariée de catégorie Employé/Ouvrier bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'elle aurait normalement perçu si elle avait continué à travailler, déduction faites des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressée, compte tenu des indemnités journalières versées, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler.

Cette mesure s'appliquera aux périodes de congé maternité ou d'adoption en cours à compter uniquement de la signature de l'accord.

## **ARTICLE 4 – PRIME CONVENTIONNELLE**

La prime conventionnelle définie à l'article 30 de la CCN de la VAD et ses modalités d'attribution détaillées par décision du 8 juillet 2005 et dans l'accord du 29 février 2012 sont complétées comme suit :

### **Montant**

Le montant de la prime conventionnelle est porté de 3/4 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours de l'année à 82% du 1/12 des salaires bruts perçus au cours de l'année.

Cette mesure est effective dès le prochain versement de prime conventionnelle soit au mois de mai 2013.

## **ARTICLE 5 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

La grille de classification des emplois a été révisée par la branche de la Vente à Distance par avenant du 24 juin 2011.

Un travail d'adaptation est donc nécessaire. La Direction s'engage à finaliser ce travail de mise en conformité paritaire, avec les organisations syndicales. Une première réunion de travail est fixée au 28 mars 2013.

## **ARTICLE 6 – CADRES INTEGRÉS**

La Direction s'engage à continuer son plan de passage de certains cadres intégrés en cadres autonomes sur l'année 2013 sur les postes impliquant une large autonomie dans l'organisation du temps de travail.

## **ARTICLE 7 – ANCIENNETE**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'ensemble du personnel bénéficiera des congés d'ancienneté comme suit :

- 2 jours après 5 ans
- 3 jours après 8 ans
- 4 jours après 10 ans
- 5 jours après 15 ans
- 6 jours après 20 ans.

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire est appréciée à la date d'anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

## **ARTICLE 8 – EPARGNE SALARIALE : ABONDEMENT AU PEE ET AU PERCO**

L'abondement prévu dans l'avenant n°3 du Plan d'Epargne Entreprise et dans l'avenant n°1 du PERCO a pris fin le 31 décembre 2012.

Sous réserve de la signature d'un nouvel avenant, le mécanisme d'abondement est désormais commun aux deux mécanismes PEE et PERCO. Il est fixé dans les conditions suivantes pour l'exercice 2013 uniquement (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013) :

Tranches de versement	Taux d'abondement
0 à 120€	80%
< 120 à ≤ 220€	50%
< 220 à ≤ 1720€	30%

Le total de l'abondement brut annuel pourra aller jusqu'à 596€ par an et par salarié.

## **ARTICLE 9 – CARTE MASTERCARD CASINO**

Pour l'année 2013, la Direction propose de faire bénéficier ses salariés de la carte Mastercard Casino courant 2013 après validation d'un calendrier de mise en place avec Banque Casino et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

La gratuité de la carte sera proposée à tous les salariés éligibles (salariés en CDD ou CDI présentant 3 mois d'ancienneté minimum).

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs sont les suivantes (hors magasins franchisés) :

- 5% sur l'ensemble des achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino supermarchés, dans les magasins intégrés petit Casino, Casino Shopping, Casino Shop, Spar et sur les sites [mescoursescasino.fr](http://mescoursescasino.fr) et [casinoexpress.fr](http://casinoexpress.fr)
- 7.5% sur les produits Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino supermarchés et sur les sites [mescoursescasino.fr](http://mescoursescasino.fr) et [casinoexpress.fr](http://casinoexpress.fr)
- 25% chez Casino Cafeteria, Comptoirs Casino et Cœur de Blé

Une note explicative présentant l'offre sera adressée à tous les salariés.

## **ARTICLE 10 – CARENCE MALADIE**

Le personnel Employés/Ouvriers dont le contrat de travail se trouve suspendu pour maladie suite à une hospitalisation d'une durée minimum de deux nuits bénéficiera d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait continué à travailler, à l'exclusion des primes, pendant la période de carence de la sécurité sociale, dans la limite d'une hospitalisation par an (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

En conséquence, sur présentation d'un justificatif d'hospitalisation et d'un arrêt maladie donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, les trois jours de carence donneront lieu à maintien employeur. Cette mesure est effective dès signature de l'accord.

## **ARTICLE 11 – MUTUELLE NON CADRE**

La Direction s'engage à demander au courtier en charge des frais de santé et de prévoyance complémentaire de la société :

- la production d'informations supplémentaires sur le bilan financier de la mutuelle non cadre (bilan détaillé par niveau et par catégorie)
- une pré analyse sur les ajustements de cotisations sur les niveaux famille et sur la possibilité d'augmenter les prestations pour la prochaine commission mutuelle.

L'objectif est de pouvoir clairement déterminer lors de la prochaine commission les marges de manœuvres possibles en termes de tarification et de prestations sur la mutuelle AXA non cadre.

## **ARTICLE 12 – FORMATION**

Dans le cadre du plan de formation 2013, des formations au management niveau 1 seront mises en place pour le personnel nouvellement embauché ou promu à des postes d'encadrement afin de finaliser le plan de formation de tous les managers engagé ces dernières années.

En outre, des modules de niveau 2 seront proposés aux managers ayant déjà suivi le premier niveau de formation pour compléter leur formation au regard de sujets qu'ils souhaitent approfondir.

## **ARTICLE 13 – MOYENS AU SERVICE DU DIALOGUE SOCIAL**

Dans le cadre de la fluidité du dialogue social, une boîte aux lettres sous chaque panneau d'affichage syndical et une ligne téléphonique interne pour chaque Délégué Syndical n'en disposant pas seront mis en place dans les meilleurs délais. La Direction s'engage sur la confidentialité de l'utilisation de cette ligne téléphonique.

## **ARTICLE 14 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT**

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Cdiscount et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux dans les conditions fixées par l'article D 2231-2 du Code du travail.

Fait à Bordeaux, le 28 février 2013

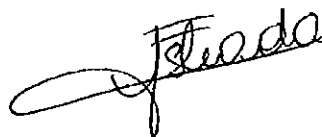
Pour les organisations syndicales :

FO, Virginie CAMIADE et Richard BROSSU

CGT, Rémi DIAS VEIGA et José-Luis RAMIREZ

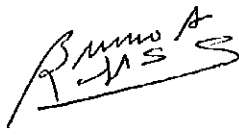
Pour la Direction :

Nathalie ESTRADA  
DRH



BR

CFDT, Mohammed AMRHAR et Bruno ROJAS

Handwritten signature of Bruno ROJAS in black ink, written in a cursive style with a horizontal line underneath.

CFE-CGC, Thomas MARTY

Handwritten signature of Thomas MARTY in black ink, written in a cursive style with a horizontal line underneath.