

ACCORD D'ENTREPRISE

EASYDIS

DU

1^{er} janvier 2004



Votre partenaire logistique

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre :

La Direction de la société EASYDIS SAS, immeuble « Le Diamant » Rond Point Auguste Colonna ,
42160 Andrézieux-Bouthéon, représentée par M. Gérard FAU, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par M. Didier MARION, Délégué
Syndical Central,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par M. Didier BRETON, Délégué
Syndical Central,

L'organisation syndicale CFDT, représentée par M. Hervé PREYNAT, Délégué
Syndical Central,

L'organisation syndicale SNTA-FO, représentée par M. Marius PONDY, Délégué
Syndical Central,

L'organisation syndicale UNSA, représentée par M. Christian ORIOL, Délégué
Syndical Central,

D'autre part,

TABLE DES MATIERES

TITRE I - RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL

1-1.1 - Politique d'emploi	9
1-1.2 – Essais	9
1-1.3 - Evolution de l'emploi et de la parité homme/femme	10

1-2 - CLASSIFICATIONS

1-2.1 - Personnel Employés Ouvriers	10
1-2.2 - Personnel d'Encadrement	12

1-3 - REMUNERATIONS

1-3.1 - Les rémunérations	13
1-3.1.1. Le salaire mensuel individuel garanti	13
1-3.1.2. La gratification annuelle	13
1-3.1.3. Rémunération variable	14
1-3.1.4. Les autres éléments	15
1-3.2 - Les compléments de la rémunération	15
1-3.3 – La restauration	15
1-3.4 - La carte salarié	15

1-4 - RETRAITE

1-4.1 - Retraite Sécurité Sociale	15
1-4.1.1. Départ à la retraite	15
1-4.1.2. Mise à la retraite	16
1-4.1.3. Allocation de départ	16
1-4.2 - Retraite complémentaire	17
1-4.2.1. Caisse d'affiliation et taux de cotisation	17
1-4.2.2. Taux de répartition	17
1-4.3 - Preretraite progressive	17

1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE

1-5.1 – Protection en cas de maladie ou accident du trajet	18
1-5.1.1. Délai de prévenance et justificatif	18
1-5.1.2. Complément de salaires en cas de maladie ou accident	18
1-5.1.3. Délai de protection	19
1-5.2 – Compléments soins médicaux	19
1-5.2.1. Trois niveaux de prestations	20
1-5.2.2. Deux catégories d'adhérents	20
1-5.3 – Prévoyance	21
1-5.3.1. Incapacité de travail, longue maladie, invalidité	21
1-5.3.2. Rente éducation orphelin	22
1-5.3.3. Rente conjoint survivant–Pension complète de reversion	23
1-5.3.4. Capital décès	24
1-5.3.5. Participation du personnel au régime de prévoyance	26
1-5.4 – Protection de la maternité	27

1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1-6.1 - Préavis et recherche d'emploi	28
1-6.2 - Indemnités de licenciement	28

TITRE II - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

2-1 - DUREE DU TRAVAIL

2-1.1 - Définition du temps de travail effectif	30
2-1.2 - Principes des pauses ou temps libre payé	30
2-1.3 - Durée des pauses	31
2-1.4 - Temps d'habillage et de déshabillage	31
2-1.5 - Horaires de travail	31

2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL

2-2.1 - Annualisation du temps de travail	32
2-2.1.1 – Principe	32
2-2.1.2 – Fluctuations	32
2-2.1.3 - Répartition du temps de travail	32
2-2.1.4 – Modalités	33
2-2.1.5 - Programmation indicative	33
2-2.1.6 - Jours de repos Réduction du Temps de Travail	34
2-2.1.7 - Délai de prévenance	34
2-2.2 - Les incidences de l'annualisation sur la rémunération	34
2-2.2.1 - Principe de base	34
2-2.2.2 - Compte de compensation	34
2-2.2.3 - Régularisation du compte de compensation	34
2-2.3 - Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation	35
2-2.4 - Conditions de recours au chômage partiel	35

2-3 - DEPASSEMENT D'HORAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES, TRAVAIL A BASSES TEMPERATURES, TRAVAIL A LA MAREE

2-3.1 - Dépassement d'horaires	36
2-3.2 - Travail de nuit	36
2-3.2.1 – Justification du recours au travail de nuit	36
2-3.2.2 – Définition du travail de nuit	36
2-3.2.3 – Définition du travailleur de nuit	37
2-3.2.4 – Maintien des dispositions antérieures	37
2-3.2.5 – Contrepartie en repos compensateur	37
2-3.2.6 – Garanties et protection des travailleurs de nuit	38
2-3.2.7 – Dispositions particulières	39
2-3.3 - Jours fériés	40
2-3.4 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire	41
2-3.5 - Travail à la marée dans les sites Produits Frais	41
2-3.6 – Travail à basses températures	41

2-4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

2-4.1 - Forfait basé sur un nombre de jours	41
2-4.2 - Forfait basé sur un nombre d'heures par semaine	42
2-4.3 - Forfait "tout horaire"	42
2-4.4 - Compte Epargne Temps	42

2-5 - PERMANENCES ET ASTREINTES

2-5.1 - Permanences assurées en-dehors des horaires normaux	43
2-5.2 – Astreintes	43

TITRE III - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

3-1 - CHARTE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	44
3-2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	44
3-3 - LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	44
3-4 - GARANTIES INDIVIDUELLES	
3-4.1 - Horaires hebdomadaires	45
3-4.2 - Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail	46
3-4.3 - Information sur les horaires	46
3-4.4 - Modification des horaires	46
3-4.5 - Heures complémentaires	46
3-5 - MODULATION DES HORAIRES : PROGRAMMATION ANNUELLE	
3-5.1 - Programmation annuelle	47
3-5.2 - Répartition des horaires	47
3-5.3 – Rémunération	47
3-5.4 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées	48

TITRE IV - CONGES ET ABSENCES

4-1 - LES CONGES PAYES	
4-1.1 - Décompte des droits aux congés payés	49
4-1.2 - Décompte de la prise des congés payés	50
4-1.3 - Congés de fractionnement ou périodes creuses	50
4-2 - LES CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE	
4-2.1 - Congés exceptionnels pour circonstances de famille	50
4-2.2 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé	50
4-3 - CONGES PATERNITE	51
4-4 - CONGES POUR MOTIF EXCEPTIONNEL	51

TITRE V - ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

5-1 - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION	52
5-1.1 - Objectifs de l'entretien	52
5-1.2 - La pratique de l'entretien	53
5-1.3 - Les rôles respectifs des différentes parties	53
5-2 - LA FORMATION CONTINUE	54
5-2.1 - Les objectifs de la formation	54
5-2.2 - Les moyens de la formation continue	54
5-2.3 - La formation au management	54
5-2.4 - La formation aux métiers	55
5-2.5 - La formation individualisée	55
5-2.6 - Validation des acquis de l'expérience et suivi du cursus professionnel	55

TITRE VI - RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

6-1 - LA REPRESENTATION SYNDICALE	56
6-2 - LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL	57
6-2.1 – Représentation du personnel dans les établissements de 11 à 49 personnes	57
6-2.2 - Composition du Comité Central d'Entreprise	58
6-2.3 - Subventions allouées au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement	58
6-3 – COMMISSIONS PARITAIRES DE MEDIATION	59

TITRE VII - SOLIDARITE - CITOYENNETE

7-1 - EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES	60
---	----

TITRE VIII - DISPOSITIONS GENERALES

8-1 - DUREE DE LA CONVENTION	60
8-2 - MODALITES DE LA DENONCIATION	60
8-3 - MODALITES DE LA REVISION	60
8-4 – PUBLICITE	61

ANNEXES

**ANNEXE 1 REGLES A SUIVRE POUR LE DEPLACEMENT DES MEMBRES DES INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**ANNEXE 2 ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DU
5 MARS 2003**

PREAMBULE

Suite à la restructuration intervenue le 1^{er} juillet 2000 au niveau du Groupe Casino, les activités de l'ex-société Casino France ont été "éclatées" en différentes sociétés nouvelles, personnes morales, et notamment pour l'activité "logistique", la Société EASYDIS.

Conformément aux dispositions prévues au 7^e alinéa de l'article L.132-8 du Code du Travail, une négociation s'est engagée afin de définir et élaborer la globalité du statut collectif applicable au sein de la Société EASYDIS. Dans ce cadre, un accord général de substitution a été signé le 11 septembre 2001.

Soucieux d'élaborer un statut propre à leur entreprise, les signataires ont élaboré le présent accord applicable à l'ensemble des personnes qui travaillent quotidiennement au développement de l'Entreprise.

Par cet accord, les partenaires sociaux reconnaissent et garantissent que les dispositions ainsi prévues sont dans leur ensemble considérées comme plus avantageuses que les lois et la convention collective nationale, en usage dans la profession.

Il annule et remplace l'accord de substitution de la société EASYDIS du 11 septembre 2001, ainsi que les dispositions existant précédemment dans l'ancienne société Casino France.

TITRE I RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les membres du personnel de la Société Easydis 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, vêtements de travail, etc.).

1-1.1 - 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 :
 - celles des membres du personnel travaillant sous contrat à durée déterminée
 - celles des membres du personnel travaillant à temps partiel
 - celles du conjoint ou d'un enfant d'un membre du personnel invalide ou décédé
 - celles des personnes dont le contrat de travail a été rompu par Easydis depuis moins d'un an pour raison économique
 - celles du personnel intérimaire

1-1.2 - 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 dans les premiers mois de son intégration.

1-1.3 - Evolution de l'emploi et de la parité homme/femme :

Dans le cadre des futurs recrutements, en tenant compte des candidatures et des contraintes techniques et physiques éventuelles, l'entreprise s'efforcera de favoriser un recrutement à parité entre les hommes et les femmes.

1-2 - CLASSIFICATIONS

Les partenaires sociaux rappellent que la méthode de classification appliquée dans l'Entreprise est le fruit des réflexions qui avaient été engagées en 1992 et qui avaient abouti à la classification adoptée dans les accords de février 1993 réduisant le nombre de coefficients et permettant ainsi d'obtenir une excellente lisibilité sur les différents emplois de l'Entreprise.

Par ailleurs, suite à la signature au niveau de la Branche professionnelle de l'accord du 30 mai 1997 repris au titre IV de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001, ils souhaitent adapter aux spécificités de l'Entreprise la classification de la façon suivante :

1-2.1 - Personnel Employés.Ouvriers :

La filière Employés Ouvriers comprend six groupes et s'étend du niveau 1 au niveau 4. Les groupes 4, 6 comprennent 1 échelon, les groupes 1, 3, 5 comprennent deux échelons, le groupe 2 comprend trois échelons, à savoir :

Groupe 1	Niveau 1 A Niveau 1 B
Groupe 2	Niveau 2 A Niveau 2 B Niveau 2 C
Groupe 3	Niveau 3 A Niveau 3 B
Groupe 4	Niveau 3 C
Groupe 5	Niveau 4 A Niveau 4 B
Groupe 6	Niveau 4 C

Une liste des emplois repères ci-après est déterminée afin de permettre une meilleure adaptation des libellés des emplois à l'activité. Toutefois, compte tenu de l'évolution de l'Entreprise et des métiers pratiqués, les parties conviennent de mettre en place une commission paritaire sur chaque site qui est chargée d'étudier les éventuels cas particuliers, c'est-à-dire d'analyser et de faire des propositions pour lever les difficultés éventuelles.

Liste des emplois repères

EMPLOYES			
Groupe 1 Mini 1a	Groupe 2 Mini 2a	Groupe 3 Mini 3a	Groupe 4 Mini 3b
<ul style="list-style-type: none"> • Manutentionnaire • Rouleur • Chargeur • Agent de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparateur • Chargé d'emballage • Agent de conditionnement • Agent Administratif d'exploitation • Coursier • Chargé d'économat • Agent Administratif • Agent de gardiennage 	<ul style="list-style-type: none"> • Cariste • Réceptionnaire • Expéditionnaire • Chauffeur d'exploit. • Gestionnaire d'emballage • Contrôleur qualité • Régulateur de transport • Auditeur interne • Correspondant informatique • Chargé des relations clients • Agent de sécurité • Employé de restauration • Secrétaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Agent polyvalent d'exploitation • Agent d'affrètement • Gestionnaire des plans • Gestionnaires des flux • Agent de maintenance • Gestionnaire régie • Gestionnaire Des frais généraux • Gestionnaire Marchandises • Chargé de l'administration du Personnel <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">Mini 3c au 01/05/02</p>

EMPLOYES	
Groupe 5 Mini 4a	Groupe 6 Mini 4b
<ul style="list-style-type: none"> • Auditeur externe • Correspondant approvisionnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe • Assistante de Direction • Formateur <p style="text-align: right; margin-top: 5px;">Mini 4c au 01/05/02</p>

Cette commission sera composée de :

- chef de service concerné
- un représentant par organisation syndicale, avec un minimum de deux représentants du personnel, toute organisation syndicale confondue

Période d'accueil dans la fonction

La période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction dite "période d'accueil dans la fonction" prévue à l'article 4-5 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 est réactualisée de la façon suivante :

Niveau 1 **1 mois** au lieu de 6 mois
(passage de A à B)

Niveau 2 6 mois - inchangé
(passage de A à B)
(passage de B à C) 12 mois

Niveau 3 12 mois - inchangé
(passage de A à B)
(passage de B à C) 18 mois

Pour les niveaux 2 et 3, le passage de B à C se fera suite à la validation de la Direction sur les bases suivantes :

- Expérience significative sur le poste ;
- Expertise dans leur emploi grâce à une maîtrise du savoir et savoir-faire sur la base de notre accord métier.

Niveau 4 **18 mois** au lieu de 24 mois
(passage de A à B)
(passage de B à C) 24 mois

Pour le passage de B à C sur le niveau 4, en plus des critères définis précédemment sur les niveaux 2 et 3, la validation de ce passage intégrera la capacité à transmettre son expérience et le potentiel d'évolution.

La Direction s'engage par ailleurs à ce que tout passage à l'échelon C soit systématiquement accompagné d'une augmentation de salaire.

Il est précisé que la période d'accueil ci-dessus constitue une durée maximum. De ce fait, cette durée pourra éventuellement être réduite selon la situation propre de l'intéressé, c'est pourquoi il n'est pas envisagé d'automatisme sur cette procédure qui entre dans le cadre managérial.

1-2.2 - Personnel d'encadrement :

Agent de maîtrise

La filière Agent de Maîtrise comprend les niveaux 5 et 6.

Cadre

La classification FCD prévoit trois niveaux :

Niveau 7

Les fonctions du niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8

Les fonctions du niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9

Les fonctions de responsabilité majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'Entreprise.

Les partenaires conviennent :

- D'intégrer les Cadres Supérieurs qui correspondent à la définition de fonction du niveau 9 dans un niveau supplémentaire dénommé "hors classification" (la définition de ce niveau étant celle du niveau 9 de la convention collective nationale)
- De redéfinir un nouveau contenu au niveau 9, les niveaux 7 et 8 demeurant inchangés.

Définition du niveau 9

La fonction du niveau 9 exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs, ainsi qu'une compétence importante sur le plan administratif, commercial, technique et également sur le plan de la gestion.

- En conséquence, l'ensemble de la population Cadre de la Société Easydis sera classée du niveau 7 à 9 permettant ainsi de gérer au plus près des données et des métiers propres à l'Entreprise.

1-3 - LA REMUNERATION

1-3.1 - 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.

La rémunération se compose de plusieurs éléments :

1-3.1.1. Le salaire mensuel individuel garanti

Il est défini à l'aide du système de classification de l'Entreprise et, pour les Employés Ouvriers et le personnel d'encadrement selon des grilles de salaires minima spécifiques à la Société Easydis supérieures aux grilles de salaires minima FCD.

Il tient compte des fonctions exercées et du niveau de responsabilité.

A cette somme, il faut ajouter un montant variable, à titre individuel, qui rétribue, entre autres, le professionnalisme, l'expérience et la contribution personnelle.

La progression de ce salaire individuel garanti s'effectue par des augmentations individuelles et/ou générales.

1-3.1.2. La gratification annuelle (communément appelée 13^e mois)

PRINCIPE

Toute personne qui justifie d'une ancienneté de 6 mois consécutive ou non dans la période du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours bénéficie d'une somme équivalant à 1/12^e de la rémunération.

Elle est versée en principe, au cours de la semaine précédant la semaine de Noël, toutefois exceptionnellement les personnes qui le désirent pourront obtenir un acompte entre le 1^{er} juin et le 30 novembre, à valoir sur les droits déjà acquis au titre de cette gratification et ce s'ils justifient des mêmes conditions d'ancienneté à la date de cette demande.

Elle ne fait pas partie de la rémunération totale pour le calcul des congés payés et n'est pas due en cas de faute lourde sauf pour le personnel bénéficiant expressément de ce mode de calcul en vertu de l'accord passerelle du 26/02/1993.

MODE DE CALCUL

□ Pour l'encadrement :

Le calcul est fait sur la rémunération du mois de novembre, au prorata du temps de travail de la période considérée.

Il n'est fait aucun abattement pour les absences inférieures ou égales à 180 jours calendaires, au-delà de ce seuil, l'abattement sera de 1/365^e par jour.

□ Pour le personnel employé. ouvrier :

Éléments de rémunération entrant dans le calcul de la gratification annuelle des employés et ouvriers :

- Sont intégrés dans l'assiette de calcul :
 - rémunération brute du temps de travail
 - congés payés
 - absences pour cause :
 - d'accident du travail, maladie professionnelle (dans la limite ininterrompue d'un an)
 - de maternité (16 semaines normalement, éventuellement allongées)
 - de congés d'adoption (10 semaines normalement, éventuellement allongées)
 - d'exercice du mandat syndical
 - compléments de salaire versés par l'entreprise au titre des absences pour maladie et accident de trajet.

- Ne sont pas intégrées dans l'assiette de calcul :
 - primes et indemnités correspondant à des remboursements de frais
 - indemnités versées par la Sécurité Sociale et organismes de prévoyance.

Ce calcul ne peut être inférieur aux dispositions de la Convention Collective Nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

1-3.1.3. Rémunération variable :

La Direction désireuse d'assurer un complément de rémunération variable et incitatif a mis en place deux systèmes de rémunération complémentaire :

◆ Easydéveloppement :

Pour le personnel employés-ouvriers (CDI – CDD – intérim) basé sur la performance et la qualité.

Ce complément de rémunération est versé mensuellement.

◆ Bonus :

Pour le personnel encadrement (opérationnels + fonctionnels) basé sur les objectifs individuels et les résultats du site.

Ce complément de rémunération est versé trimestriellement.

Ces systèmes devront permettre à nos collaborateurs d'assurer une qualité de prestation optimale pour répondre aux attentes de nos différents clients.

Chaque année, l'application de ces mesures pourra faire l'objet d'une révision liée au contexte économique.

1-3.1.4. Les autres éléments :

- un intéressement
- une participation

Les accords spécifiques d'intéressement et de participation s'ajoutent à la présente convention.

D'autres éléments spécifiques (charte de mobilité et accompagnement, 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.

1-3.2 - Les compléments de la rémunération :

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, financés par l'Entreprise et par les intéressés.

1-3.3 – La restauration :

L'ensemble des membres du personnel bénéficiera d'une solution de restauration adaptée à son site (exemple : restaurant d'entreprise, participation financière...).

1-3.4 - La carte salarié :

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 de 5 % sur les achats réalisés dans les magasins intégrés portant l'une des enseignes suivantes : Géant, Supermarchés Casino, Petit Casino, Komogo, le site internet Cdiscount.com ;
- d'une réduction de 10 % sur les achats réalisés dans les magasins Imagica ;
- des points "S'MILES" à chacun des achats.
- De l'option de débit différé gratuite.

1-4 - RETRAITE

1-4.1 - Retraite Sécurité Sociale :

1-4.1.1 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.

1-4.1.2. 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 (avoir 65 ans ou avoir adhéré à la préretraite progressive), l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'un membre du personnel en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

1-4.1.3. Allocation de départ

A la date de leur départ effectif, par départ volontaire ou mise à la retraite, les membres du personnel reçoivent une allocation calculée comme suit.

□ Employés et ouvriers

- plus 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
- plus 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
- plus 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
- plus de 20 ans d'ancienneté :
5 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

□ Encadrement

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

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

□ Dispositions communes

En cas de départ au-delà de 60 ans, les années de présence ne donnent plus lieu à augmentation de l'allocation de départ.

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

1-4.2 - Retraite complémentaire :

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.

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

1-4.2.1. 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^{er} 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 la CALVIS

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

1-4.2.2. 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 la CALVIS se répartit à ce jour comme suit:

- 62,50 % à la charge de la Société
- 37,50 % à la charge du cadre.

1-4.3 - Préretraite progressive :

Les signataires déclarent être favorables au dispositif de préretraite progressive. En effet, ce système répond au double objectif suivant :

- d'une part, de permettre aux salariés âgés qui le souhaitent de travailler à mi-temps ;
- d'autre part, de créer des emplois.

Ainsi, la société Easydis étudiera la possibilité de signer une convention avec l'Etat permettant de reconduire le dispositif de préretraite progressive, chaque fois que l'Etat lui en donnera l'opportunité.

1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE

1-5.1 - Protection en cas de maladie ou accident de trajet

1-5.1.1 - Délai de prévenance 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 l'arrêt par un certificat médical, ou à défaut, par la présentation de la feuille de maladie remplie par le médecin.

1-5.1.2 - Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU COMPLEMENT DE SALAIRE

Après un an d'ancienneté pour maladie, ou sans condition d'ancienneté pour les accidents de travail et de trajet, en cas d'arrêt de travail, l'entreprise procède au versement d'une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale.

L'indemnité complémentaire indiquée ci-dessus n'est pas versée en cas de maladie pendant un délai de carence de 2 jours calculé à partir du premier jour d'arrêt de travail.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation (quelle qu'en soit la durée) ni en cas d'accident du travail.

Dans le cas où l'absence entraîne un arrêt de travail de plus de 23 jours, le délai de carence n'est pas appliqué et un redressement de la retenue éventuellement faite au départ de la maladie est effectué.

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 thermique pour le personnel "Employé.Ouvrier".

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 l'entreprise, 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-dessus, 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 de manière à assurer aux salariés le maintien total de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels s'ils avaient travaillé.

Le complément de salaire est calculé sur la base :

- de la rémunération effective des trois derniers mois (hors primes exceptionnelles et gratifications) précédant l'événement limité au plafond de la Sécurité Sociale pour les employés et ouvriers ;
- et sans tenir compte des indemnités qui auraient pu être versées au titre de frais pour les cadres et agents de maîtrise.

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

□ Pour les employés et les agents de maîtrise :

- 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.

1-5.1.3 - Délai de protection

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

□ Pour les employés :

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

□ Pour les agents de maîtrise et les cadres :

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

1-5.2 - Compléments soins médicaux

Le système de couverture des risques santé propre à l'entreprise prévoit trois niveaux de prestations et deux types d'adhérents :

1-5.2.1 - Trois niveaux de prestations

- **Un premier niveau dit "option de base", obligatoire**

Concernant tous les membres du personnel sous contrat à durée indéterminée, il est destiné principalement à couvrir le ticket modérateur de la Sécurité Sociale.

La cotisation correspondant à ce niveau de prestation est fixée annuellement par l'organisme chargé de ce risque et soumise à acceptation de la Direction.

Cette cotisation est prélevée mensuellement sur le bulletin de salaire, 45 % de celle-ci étant pris en charge par l'entreprise.

- **Deux niveaux supplémentaires, facultatifs**

Pour les salariés qui le désirent, deux niveaux supplémentaires sont proposés, offrant des prestations améliorées notamment pour l'optique, le dentaire et les dépassements d'honoraires.

Dans ce cas, les cotisations sont fixées selon les mêmes modalités que pour le régime de base, (la contribution de la Direction étant maintenue à 45 % du tarif du niveau 1).

1-5.2.2 - Deux catégories d'adhérents

Les adhérents obligatoires

Chaque personne titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée adhère impérativement à cette couverture complémentaire, à titre individuel.

Les adhérents volontaires

Tout cotisant obligatoire a la possibilité d'inscrire son conjoint ou ses enfants à cette couverture santé.

Les retraités ayant cotisé à la couverture santé du Groupe Casino pendant 5 ans, ainsi que les personnes sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois d'ancienneté, ont également la possibilité d'y adhérer.

La gestion du système de couverture santé est, au jour de la signature du présent accord, confiée à la mutuelle M.I.E.L..

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer une commission paritaire ayant pour mission de vérifier que la compétitivité des prestations offertes par cette mutuelle soit assurée, par rapport à des systèmes similaires de couvertures santé.

En conséquence, elle est habilitée à donner son avis sur la gestion de la Mutuelle (cotisations, prestations...).

Réunie au moins une fois par semestre, elle est composée de 12 membres répartis comme suit :

- 6 représentants de la Direction (la présidence est assurée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe Casino)
- 6 représentants des organisations syndicales de salarié (un membre par organisation).

Les réunions donnent lieu à un compte rendu au Comité Central d'Entreprise.

1-5.3 - Prévoyance

1-5.3.1 - Incapacité de travail, longue maladie, invalidité

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 employés-ouvriers et agents de maîtrise :

- 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 541^e jour d'arrêt de travail.

MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

□ Pour les employés :

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

Son montant est égal à 30 % du salaire brut mensuel forfaitaire, 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'incapacité 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 le régime de l'incapacité. 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'invalidité 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 2^e catégorie Sécurité Sociale qui aurait été accordée en cas d'arrêt de travail pour maladie et l'indemnité "invalidité" calculée comme ci-dessus,

- d'autre part, le cumul du montant de la rente "Accidents 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'invalidité compris entre 50 % et 66 %, sa situation sera examinée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les invalides premières catégorie, à savoir : en cas de non reprise du travail, sur production d'un certificat du médecin du travail attestant l'état d'invalidité 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'invalidité au moins égal à 66 %, sera servi à la date de reconnaissance de l'invalidité.

Dans le cas où le contrat de travail 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 1^{er} 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 1/12^e de la gratification actualisée.

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 précédant le décès),
- au 60^e anniversaire,
- lorsque la personne n'est plus indemnisée par la Sécurité Sociale.

1-5.3.2 - Rente éducation 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 :**
 - 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.

1-5.3.3 - Rente de conjoint survivant - Pension complète de réversion

En cas de décès du salarié, une rente annuelle est versée au conjoint survivant.

BENEFICIAIRES

- **décès d'un employé ou 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 de base 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, y compris 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 retraite complémentaire ou en cas de remariage.

3. 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.
4. Le 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'années 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.
2. Une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que la CALVIS 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 retraite complémentaire ou en cas de remariage.

1-5.3.4 - Capital décès

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

EMPLOYES 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.

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.

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 par 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 3^e 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 3^e 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, émeutes, 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 :

- Célibataires, veufs ou divorcés	220 %
- Mariés	320 %
- Majoration par personne à charge	80 %

b/. Cas de décès par 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 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, risques 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 l'entreprise.

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.

1-5.3.5 - Participation du personnel au régime de prévoyance

EMPLOYES

La gestion des régimes "invalidité" et "décès/rente conjoint/rente éducation orphelin" est confiée à un organisme de prévoyance, l'AG2R, et la charge de la prime d'assurance est aujourd'hui répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit à fin 2001 :
 - pour l'invalidité : 0,36 %
 - pour le décès/rente conjoint/rente éducation orphelin : 0,27 %
- 40 % à la charge du salarié, soit à fin 2001 :
 - pour l'invalidité : 0,24 % + 0,05 % de sur-cotisation 0,29 %
 - pour le décès/rente conjoint/rente éducation orphelin : 0,18 %

A partir de 2002 et jusqu'en 2004, conformément à l'avenant Prévoyance du 10 décembre 2001, cette prime d'assurances évoluera de la façon suivante :

	Décès / rentes conjoint et orphelin			Invalidité		
	Employeur	Salariés	Obs.	Employeur	Salariés	Obs.
2002	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,39 % + 0,08 % 0,47 %	0,26 % + 0,06 % 0,32 %	+ 0,14 % et répartition de la surprime de 0,05 % entre employeur et salarié
2003	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,47 % + 0,08 % 0,55 %	0,32 % + 0,06 % 0,38 %	+ 0,14 %
2004	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,55 % + 0,08 % 0,63 %	0,38 % + 0,06 % 0,44 %	+0,14 %

Les partenaires sociaux seront tenus informés de l'évolution du système de prévoyance. Pour ce faire, un bilan leur sera présenté chaque année. A cette occasion et en fonction des résultats, les taux d'augmentation prévus dans le tableau ci-dessus pourront être ajustés.

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 la 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).

1-5.4 – Protection de la maternité

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 partir du 5^e mois de la grossesse pour le personnel à temps complet et adapté à chaque cas 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 à compter du 5^e mois, la journée de travail de la femme enceinte ne pourra pas commencer avant 7h30, ni se terminer après 19h, 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.

Femmes enceintes

Une femme enceinte, travaillant la nuit, sera affectée à un poste de jour, sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, pendant la durée de la grossesse et conformément aux dispositions ci-dessus.

1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1-6.1 - Préavis 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** de préavis pour les agents de maîtrise et les cadres d'un niveau inférieur 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.

La répartition de ces absences et leur éventuel cumul sur la semaine ou sur le mois doit faire l'objet d'une concertation avec son supérieur hiérarchique, afin de faciliter au mieux les recherches individuelles d'emploi, sans pour autant perturber l'organisation du service.

1-6.2 - Indemnités 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 :

Après 2 ans d'ancienneté

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

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^e 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.

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

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

TITRE II DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL
--

2-1 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée depuis le 27 septembre 1999 à **33 h 15 mn** pour les salariés à temps complet. Le temps de présence hebdomadaire est de **35 h 00**.

2-1.1 - Définition du temps de travail effectif :

Le temps de travail effectif tel que défini par les dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail et l'article 5-5 du titre "Durée et organisation du temps de travail" de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001 ne couvre pas l'ensemble des pauses qu'elles soient ou non rémunérées, ainsi que notamment le temps de repas ou casse-croûte, le temps de trajet, le temps d'habillage.

C'est cette définition qui est retenue par les partenaires sociaux de la Société Easydis.

2-1.2 - Principes des pauses ou temps libre payé :

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux sont convenus des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque site en fonction de l'organisation du travail
- les salariés ne doivent pas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail
- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail
- des salles de repos sont à la disposition des salariés pour leur permettre de prendre leur pause
- les salariés ont la possibilité de vaquer librement à leurs occupations dans la limite bien évidemment de l'espace temps de la pause

Dans toute la mesure du possible, chaque Direction s'efforcera d'organiser la prise de pause en deux fois maximum au cours de la journée de travail pour favoriser une bonne répartition entre les rythmes de travail et les rythmes de repos, chaque pause pouvant être de durée différente. Le Comité d'Etablissement ou le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail seront normalement consultés sur ce sujet.

Les pauses sont rémunérées au taux normal et entrent en compte pour la détermination du salaire brut mensuel.

2-1.3 - Durée des pauses :

Le temps de pause est fixé à **3 minutes** par heure de présence, soit :

- 1 h de présence = 57 mn de travail effectif et 3 mn de pause

à l'exception du personnel travaillant en permanence dans les chambres de surgélation ou le temps de pause a été maintenu à 12 mn.

Ce rallongement du temps de pause n'a pas d'incidence sur le temps de présence (calculé sur la base de 3 mn de pause). Le tableau figurant ci-dessous reprend le calcul des pauses et du temps de travail effectif pour les salariés à temps complet.

Durée de la pause	Temps de travail effectif hebdomadaire	Durée hebdomadaire de la pause	Temps de présence
3 mn	33 h 15 mn	1 h 45 mn	35 h
12 mn	28 h	7 h	35 h

2-1.4- Temps d'habillage et de déshabillage :

Les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières.

Compte tenu des impératifs de sécurité imposant le respect du port d'articles de sécurité dans les établissements, conformément au règlement intérieur de ces établissements, chaque établissement réservera au total dans l'amplitude de la journée de travail un forfait global en temps de 5 minutes payées à ce sujet. Conformément à la loi, ce temps n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Chaque établissement examinera les modalités pratiques relatives à l'attribution de ces 5 minutes quotidiennes.

Pour les salariés affectés à des activités "surgelés" nécessitant une protection spécifique, ce forfait global en temps sera de 10 minutes.

2-1.5 - Horaires de travail :

Les horaires 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 h 30 à 20 h 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 effectif qui doit être offerte aux salariés lors de chaque venue à l'entreprise est de 3 heures.

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

De plus, les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de deux jours comprenant le dimanche (toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche) et si possible une fois par mois.

2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL

2-2.1 - Annualisation du temps de travail :

2-2.1.1 - Principe

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre l'année comme référence, à savoir du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, pour la réduction du temps de travail afin de permettre une réduction du temps de travail annualisée.

Ce principe s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il peut également s'appliquer au personnel intérimaire sous réserve d'en informer les sociétés de travail temporaire et que la durée minimum du contrat soit de 4 semaines.

Ils sont conscients que le maintien de la compétitivité de la Société Easydis passe par la nécessité d'optimiser notre organisation du temps de travail en adaptant au plus juste les horaires à la charge quotidienne de travail et d'améliorer ainsi les coûts de production et la qualité de prestation pour les différents clients.

Les différents sites logistiques doivent tenir compte de deux types de fluctuations.

2-2.1.2 : Fluctuations

Fluctuations calendaires

Ce type de fluctuation est ciblé dans l'année, ce sont :

- Les semaines qui précèdent, qui comprennent et qui suivent le jour férié
- Les semaines à forte saisonnalité où la période est variable selon les sites.

Fluctuations conjoncturelles

Il s'agit de variations importantes, impondérables liées notamment à des événements d'actualité, de ce fait imprévisibles.

2-2.1.3: Répartition du temps de travail

L'horaire de travail des salariés à temps complet fera l'objet d'une annualisation et sera établi sur la base de l'horaire de travail moyen de présence payée de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d'annualisation.

L'horaire moyen de référence sera calculé déduction faite des congés annuels légaux, des jours fériés chômés, des jours de repos hebdomadaires.

Le calcul de référence de la durée annuelle du travail est effectué selon les principes suivants :

A TITRE D'EXEMPLE : Calcul sur base annuelle

	Année normale	Année bissextile
Jours calendaires	365 j	366 j
Jours de repos légaux	52 j	52 j
Jours de repos conventionnels	47 j	47 j
Congés annuels	30 j	30 j
Jours fériés chômés	7 j	7 j
Total jours non travaillés	136 j	136 j
Soit jours travaillés	229 j	230 j
- Nombre de semaines travaillées : $229/5 =$	45,80	46
- Nombre d'heures de présence payé sur l'année = $45,80 \times 35h00$ soit 1603 heures		
Chaque année, il sera établi un calendrier dans chacun des sites.		

2-2.1.4 : Modalités

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre l'année comme référence (du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante).

- Limite haute 42 h de temps de présence
- Limite basse 28 h de temps de présence

Une semaine de moins de 30 h de temps de présence s'effectuera sur 4 jours et, au-delà, sur 4 ou 5 jours, sauf cas particuliers examinés lors d'une consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social et/ou demande expresse des salariés.

Les semaines hautes de 39 h seront limitées à 15 maximum dans la période de référence. Lorsque l'activité le nécessitera, les semaines hautes pourront être amenées à la limite haute de 42 h après information et consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social. Le nombre restant de semaines sera réparti sur le reste de l'année à travers un planning qui sera établi en début d'année au niveau de chacun des sites.

La durée maximale de travail quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 heures.

Néanmoins, la durée quotidienne du travail pourra être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables (2 par an) ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

2-2.1.5 : Programmation indicative

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des périodes de forte et de faible activité. Trois types de périodes sont distingués dans l'année :

- Semaines de haute activité
15 semaines maximum avec un rythme de 4 ou 5 jours de travail par semaine
- Semaines de basse activité avec un rythme de 4 jours de travail par semaine, sauf cas particuliers
- Semaines de moyenne activité, avec possibilité de rythmes alternés sur 4 ou 5 jours.

Pour faire face aux impératifs commerciaux inhérents à l'activité des sites logistiques, chaque établissement recherchera, en concertation avec le Comité d'Etablissement, les solutions les plus adaptées.

Pour les semaines hautes, si ces heures amènent à dépasser la limite haute de 42 h effectives, elles seront payées en heures supplémentaires ou récupérées au choix du salarié.

Dans l'hypothèse d'une récupération, les modalités de cette dernière seront déterminées par accord des parties.

Cette programmation annuelle indicative devra faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, ainsi que d'un affichage avant le 15 mai de chaque année.

2-2.1.6 : Jours de repos "Réduction du Temps de Travail"

Les repos consécutifs à la réduction du temps de travail seront donnés par journées complètes. Ils pourront être cumulés à la demande du salarié dans la limite maximale d'une semaine.

Ces journées de repos seront prises en concertation entre le salarié et son responsable.

2-2.1.7 : Délai de prévenance

La programmation visée au paragraphe précédant ne pourra être modifiée qu'à titre exceptionnel par la Direction en cours d'année afin de l'adapter aux variations imprévisibles de la charge de travail. Toute modification ne s'effectuera qu'après information des représentants du personnel.

Un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté préalablement à la mise en œuvre du changement en dehors d'événements exceptionnels.

2-2.2 - Les incidences de l'annualisation sur la rémunération :

2-2.2.1 : Principe de base

Le salaire forfaitaire de base de chaque salarié est lissé sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de présence payées.

2-2.2.2 : Compte de compensation

Un compte de compensation individuel sera ouvert afin d'informer chaque salarié du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne convenue par le présent accord. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures de travail, pauses comprises, effectuées depuis le début de la période d'annualisation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de 35 h par semaine dans la période de modulation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L.212-5.1 du Code du Travail, ni aux majorations légales prévues au 1^{er} alinéa de l'article L.212-5.1 du Code du Travail.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

2-2.2.3 : Régularisation du compte de compensation

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrêtera le compte de compensation de chaque salarié à la fin de la période d'annualisation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excéderait l'horaire hebdomadaire moyen défini à l'article 2-1 de la présente convention, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à un repos compensateur équivalent tenant compte le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires. Celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et son responsable (en tenant compte de l'activité du site). En outre, ces heures excédentaires s'imputeront, au-delà de 35 h de temps de travail effectif, sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf le cas où elles auront été compensées sous forme de repos.

Dans le cas où le différentiel est en faveur de la Société du fait du salarié : ces heures feront l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite d'une semaine maximum.

Un outil de gestion de temps sera mis en place pour suivre ce dispositif et chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

2-2.3 - Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation :

Pour la gestion de ces situations particulières, les partenaires sociaux ont décidé de se référer intégralement aux dispositions de l'article 5-6-7 du titre V "Durée et organisation du Temps de Travail" de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001.

2-2.4 - Conditions de recours au chômage partiel

La Direction réaffirme sa volonté de prendre toutes les mesures utiles afin d'éviter le chômage partiel.

Toutefois, dans l'hypothèse où, compte tenu de la durée de travail effectuée au cours d'une période et des limites maximales de l'annualisation ou du niveau d'activité prévisible au cours des mois suivants, il apparaît que la durée moyenne annuelle de travail effectif ne pourra manifestement pas être respectée, la Direction pourra être amenée à recourir à des mesures de chômage partiel.

De même, la Direction se réserve le droit de recourir au chômage partiel dès lors que des événements exceptionnels de nature à ralentir sensiblement l'activité des entrepôts surviendraient.

En toute hypothèse, dès lors que l'horaire effectif de l'un ou l'autre des services serait inférieur à 28 heures hebdomadaires sur 2 semaines consécutives, la Direction se réserve également le droit de solliciter la mise en chômage partiel de ces services.

2-3 - DEPASSEMENTS D'HORAIRES, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES, TRAVAIL A BASSES TEMPERATURES, TRAVAIL A LA MAREE

La bonne organisation d'un établissement permet, en principe, d'éviter les heures supplémentaires. Néanmoins, et à titre exceptionnel, l'horaire effectué par le personnel peut dépasser l'horaire normal en raison d'éléments variables plus ou moins maîtrisables et/ou prévisibles, notamment le volume d'activité.

L'activité de l'entreprise nécessite que pour certains postes, certaines catégories de personnel travaillent la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Soucieux de limiter ces hypothèses aux strictes nécessités, les signataires ont dégagé un certain nombre de principes qui doivent être respectés en toute occasion par les chefs d'établissement :

- faire appel en priorité au volontariat,
- organiser une information la plus anticipée possible des salariés concernés par des changements d'horaires,
- mettre à leur disposition, dans les cas d'urgence, les moyens leur permettant de s'organiser et de prévenir leur famille.

En fonction de la situation de chacun et des contraintes subies, les salariés concernés bénéficient d'une compensation dont les modalités sont organisées au sein de chaque établissement, guidés par des principes généraux rappelés ci-après.

2-3.1 - Dépassements d'horaires :

Ils sont régis par les textes en vigueur.

Employés.Ouvriers à temps complet :

Les heures effectuées au-delà de 35 h effectives 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^e heure et jusqu'à la 43^e heure effective
- Majoration de 50 % au-delà de la 43^e heure effective

Employés.Ouvriers à temps partiel :

Majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire fixée au contrat.

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

2-3.2 - Travail de nuit

2 3.2.1. JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Il est précisé que le travail de nuit doit rester exceptionnel et limité aux nécessités économiques et d'organisation :

- Nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- Nécessité de réceptionner les marchandises, et de livrer les points de vente dans les conditions optimales ;
- Nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale ;

2.3.2.2. DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Conformément à la loi, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme "période de travail de nuit" la période de 21 h à 6 h.

2.3.2.3 DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est "travailleur de nuit" tout salarié qui accomplit au cours de la période de travail de nuit définie à l'article 2.3.2.2. ci-dessus, soit :

- au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 h de son temps de travail quotidien ;
- au minimum 270 h de travail effectif ou 36 nuits (une nuit est l'équivalent d'une journée en horaire de nuit) au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs, comme définie au paragraphe d/ de l'article 2.3.2.5..

2.3.2.4. MAINTIEN DES DISPOSITIONS ANTERIEURES

Du fait de la pénibilité du travail de nuit sur la santé des salariés concernés, le législateur a privilégié en terme de contrepartie le repos compensateur.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir les avantages acquis, à savoir la majoration de salaire de 30 % prévue dans l'article 3 de l'accord général de substitution du 11 septembre 2001 pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut "travailleur de nuit".

Par ailleurs, une majoration de salaire de 7 % sera accordée pour les heures effectuées entre 21 h et 22 h et entre 5 h et 6 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut « travailleur de nuit ».

De plus, une contrepartie en terme de repos sera accordée aux seuls travailleurs de nuit selon les modalités définies à l'article 2.3.2.5 ci-dessous.

2.3.2.5. CONTREPARTIE EN REPOS COMPENSATEUR ACCORDEE AUX "TRAVAILLEURS DE NUIT"

a/ Travailleurs de nuit « Employés » en décompte horaire

En plus des majorations de salaire de 7 % pour la plage 21 h / 22 h – 5 h / 6 h et de la majoration de salaire de 30 % accordée comme défini à l'article 2.3.2.4. ci-dessus pour la plage horaire 22 h / 5 h, tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-après.
Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 heures
900 h	+ 7 heures
A partir de 1 300 h	+ 7 heures

Ce temps de repos supplémentaire sera accordé aux salariés concernés **au fur et à mesure** de l'ouverture du droit, en concertation avec sa hiérarchie.

b/ Travailleurs de nuit « Maîtrise » en décompte horaire

Tout travailleur de nuit , agent de maîtrise en forfait horaire hebdomadaire bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 heures
900 h	+ 7 heures
A partir de 1 300 h	+7 heures

c/ Travailleurs de nuit « Cadre » en forfait « jours »

Tout travailleur de nuit en forfait annuel en jours de travail bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction du nombre de nuits consécutives ou non travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre de nuits travaillées	Repos compensateur
36 nuits	1 jour
120 nuits	+ 1 jour
A partir de 175 nuits	+ 1 jour

d/ Période de référence

La période à prendre en compte est celle des congés payés, à savoir du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B.

Le décompte des heures de travail de nuit ou du nombre de nuits travaillées sera remis à zéro à compter du 1^{er} juin de chaque année, y compris pour les personnes entrées en cours d'année.

Tout salarié embauché ou employé en tant que travailleur de nuit en cours d'année bénéficiera des mêmes dispositions au prorata de son temps de présence si celui-ci est inférieur à 270 h.

2.3.2.6. GARANTIES ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les partenaires sociaux, soucieux de protéger la santé et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, décident de l'application des dispositions ci-dessous :

Conditions de travail

La durée maximale de travail d'une nuit est de 8 h.

Dans le cas de nécessités d'exécuter des travaux urgents et dans des circonstances exceptionnelles, il sera possible de faire effectuer un nombre d'heures supérieur après consultation du CE ou du CS et demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur du Travail. Dans ce cas, une période de repos au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée maximale quotidienne de travail de nuit de 8 h sera accordée aux salariés concernés. Ce repos supplémentaire devra être pris dans les plus brefs délais, et en tout état de cause, dans la quinzaine qui suit.

Les temps de pause payés prévus à l'article 2.1.3. – durée des pauses et 2.1.4. – temps d'habillage et de déshabillage du présent document seront respectés pour les travailleurs de nuit.

Surveillance médicale particulière

Le médecin du travail sera sollicité dans chaque établissement comptant des travailleurs de nuit afin d'améliorer la surveillance médicale de cette catégorie de personnel.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Examen préalable par le médecin du travail
- Examen d'aptitude par le médecin du travail tous les six mois
- Examen médical à la demande de l'intéressé possible en dehors des visites périodiques
- Le médecin du travail doit être informé par l'employeur de toute absence pour maladie des travailleurs de nuit
- Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur
- Le médecin du travail procède à l'étude des conditions de travail et du poste de travail, analyse le contenu du poste et conseille le chef d'entreprise sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés
- Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les conseille sur les précautions à prendre
- Le médecin du travail doit être consulté sur les projets de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit.

Priorité d'emploi

Tout travailleur de nuit qui souhaitera occuper un poste de jour, se verra accorder une priorité d'emploi.

2.3.2.7. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires ou préfectorales interviendraient, soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations des présentes dispositions devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions doivent "vivre" dans le temps en fonction des évolutions de l'Entreprise et de son organisation. Il conviendra donc en son temps de faire un bilan et de se retrouver éventuellement si le besoin s'en faisait sentir.

2-3.3 - Jours fériés :

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 1^{er} mai, qui sont fixés compte tenu de l'activité commerciale particulière à l'environnement de chaque établissement.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos, les règles suivantes ont été retenues :

Pour les salariés ayant des jours de travail fixes ou un rythme de travail fixe (ex. horaires par quinzaine) et un ou plusieurs jours de repos hebdomadaire fixes : application de la règle du "tant pis tant mieux" :

- Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, ce jour est payé normalement bien que non travaillé ;
- Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, il ne donne droit à aucun repos compensateur ni majoration sauf pour les trois jours fériés fixes dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension). Dans ces cas, les employés dont la journée ou la demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine bénéficieront, en compensation, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur encadrement.

Pour le personnel dont les jours de travail et le jour de repos sont variables sur la semaine : application de la règle de la moyenne :

- Pour les salariés travaillant sur 5 ou 6 jours et quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale à la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié rapporté au nombre de jour de travail.

Ex. : un salarié travaillant 35 h sur 6 jours :

$35 \text{ h} : 6 = 5 \text{ h } 83 \text{ centièmes}$

Au titre du jour férié, le salarié est payé 5 h 83 centièmes

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 29 h 17 centièmes ($35 \text{ h} - 5 \text{ h } 83 = 29 \text{ h } 17$)

Ex. : un salarié travaillant 35 h sur 5 jours :

$35 \text{ h} : 5 = 7 \text{ h}$

Au titre du jour férié, le salarié est payé 7 h

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 28 h ($35 \text{ h} - 7 \text{ h} = 28 \text{ h}$)

- Pour les salariés travaillant sur 1, 2, 3 ou 4 jours variables sur la semaine, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale au 1/5 de la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié

Ex. : un salarié travaillant 28 heures sur 4 jours

$28 \text{ h} : 5 = 5 \text{ h } 60 \text{ centièmes}$

Au titre du jour férié, le salarié est payé 5 h 60 centièmes

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 22 h 40 centièmes ($28 \text{ h} - 5 \text{ h } 60 = 22 \text{ h } 40$)

Dans tous les cas, les dépassements horaires sur la semaine seront pris en compte, soit dans le cadre de l'annualisation, soit par le paiement d'heures supplémentaires.

Les jours fériés travaillés donneront droit, outre le maintien de la rémunération mensuelle, à une indemnité égale au montant des heures effectuées réellement ainsi qu'une majoration égale à 100 % du taux normal des heures effectuées.

2-3.4 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire :

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille habituellement le dimanche, à l'exclusion des lycéens et étudiants embauchés à temps partiel pour travailler le dimanche matin notamment, sa rémunération est majorée de :

- 25 % entre 0 et 18 heures
- 100 % entre 18 et 24 heures.

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille exceptionnellement le dimanche, les heures de travail sont majorées à 100 %, quel que soit l'horaire effectué dans la semaine civile. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires. Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche s'ajoutent à l'horaire contractuel.

Lorsqu'un membre de l'encadrement travaille habituellement ou exceptionnellement le dimanche, il bénéficie en compensation d'un ou de deux taux journaliers.

En outre, il y a décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal (non rémunéré) qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

L'ouverture éventuelle des jours fériés et des dimanches donne lieu à une consultation des représentants du personnel, les parties s'entendant pour privilégier au maximum le volontariat.

2-3.5 - Travail à la marée dans les sites Produits Frais :

Etant donné le caractère particulier du travail effectué, le personnel travaillant à la marée bénéficie d'une prime horaire.

Le montant de cette prime horaire est fixé à ce jour à 0,32 €.

2-3.6 - Travail à basses températures :

Le personnel qui effectue des travaux d'une manière continue dans les salles de surgélation bénéficie d'une prime horaire dont le montant est fixé à ce jour à 0,94 €.

2-4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La volonté de la Direction et le souhait des partenaires sociaux sont d'associer tout le personnel d'encadrement aux mesures de réduction du temps de travail prévue dans l'accord du 11 juin 1999 modifié le 1^{er} juillet 2000.

Afin de lui permettre de bénéficier de ces mesures, il a été décidé d'appliquer les dispositions selon trois systèmes

2-4.1 - Forfait basé sur un nombre de jours

Jours calendaires	365 j	
Jours de repos légaux	52 j	
Jours de repos conventionnels	47 j	
Congés annuels	30 j	
Jours fériés chômés	7 j	
Total jours non travaillés	136 j	
Soit jours travaillés		229 j
Equivalent Réduction du Temps de Travail		23 j
Jours de travail dans l'année		206 j

En tout état de cause, leur temps de travail effectif ne devra pas en moyenne sur l'année - soit 45,8 semaines - dépasser 35 h par semaine, soit 1 603 h par an.

2-4.2. Le forfait basé sur un nombre d'heures par semaine

Certains membres de l'encadrement, de par leur fonction, sont très proches des horaires et des rythmes de travail effectués par leur équipe. En conséquence, pour ces membres de l'encadrement, il est prévu un forfait basé sur un nombre d'heures hebdomadaires, à savoir :

- 35 h de temps de travail effectif par semaine + pauses,

ce qui correspond à une réduction de plus de 10 % du temps de travail effectif hebdomadaire.

Pour ces deux possibilités, il appartiendra à la Direction de chacun des sites de les adapter en fonction des spécificités de son établissement par le biais d'un avenant individuel au contrat de travail.

2-4.3. Le forfait "tout horaire"

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

- des chefs d'établissement

Les chefs d'établissement s'organiseront pour ne pas dépasser 219 jours de travail dans l'année.

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

2-4.4- Compte Epargne Temps :

Pour tenir compte des spécificités liées aux fonctions de l'encadrement et conscients du délai nécessaire à la mise en œuvre pratique de la réduction du temps de travail, un compte épargne temps a été mis en place à l'occasion de la réduction du temps de travail sur une période de trois ans. Ce compte épargne temps permet au personnel d'encadrement de pouvoir épargner dans la mesure où la réduction du temps de travail n'a pas pu s'appliquer de manière effective :

- la période transitoire (du 27 septembre 1999 au 31 mai 2000) : 8 jours maxi
- la première année (du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001) : 12 jours maxi
- la deuxième année (du 1^{er} juin 2001 au 31 mai 2002) : 6 jours maxi
- la troisième année (du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003) : 3 jours maxi.

Utilisation du Compte Epargne Temps

Les jours épargnés devront être pris au plus tard le 31 mai 2006, date à laquelle le compte sera clôturé.

2-5 - PERMANENCES ET ASTREINTES

2-5.1 - Permanences assurées en dehors des horaires normaux :

Les signataires conviennent d'appliquer en l'état et sans novation les dispositions de l'article 5-9.1 "Permanences assurées en dehors des horaires normaux" de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001.

2-5.2 - Astreintes :

Conformément aux dispositions de l'article 5-9.2 "Les astreintes", les signataires ont, pour les salariés qui sont soumis aux astreintes, défini les contreparties suivantes :

Astreinte dite "de semaine"

Il est précisé que ce type d'astreinte n'implique que des interventions nocturnes, aussi :

- Toute intervention physique ouvrira un droit au remboursement des frais de déplacement. De plus, pour le personnel Employés-Ouvriers le temps passé en intervention sera rémunéré (trajet + intervention) ;
- Pour les interventions à distance ne nécessitant pas de déplacement, du type "télétravail", les membres du personnel Employés-Ouvriers bénéficieront d'un paiement forfaitaire de une heure maximum par nuit, pour les nuits où des interventions ont dû être effectuées.

Astreinte dite de "fin de semaine" et "jours fériés"

Ce type d'astreinte implique quant à lui des interventions de jour comme de nuit. Aussi, les salariés concernés bénéficieront, au choix, soit du paiement d'une prime forfaitaire équivalente à un demi taux journalier, soit d'une demie journée de congé supplémentaire.

- Toute intervention physique ouvrira un droit au remboursement des frais de déplacement et pour le personnel Employés-Ouvriers le temps passé en intervention sera rémunéré (trajet + intervention) ;
- Pour les interventions à distance ne nécessitant pas de déplacement, du type "télétravail", les membres du personnel Employés-Ouvriers bénéficieront d'un paiement forfaitaire de une heure maximum par nuit, pour les nuits où des interventions ont dû être effectuées.

3-1 - CHARTE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Certaines activités de l'Entreprise nécessitant un recours important au travail à temps partiel, il a été négocié - entre la Direction et les Organisations Syndicales du groupe - une charte destinée à définir la politique sociale applicable à cette catégorie de personnel.

Cette charte développe quatre thèmes qui sont :

La concertation :

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.

Une information permanente et anticipée :

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.

L'égalité de traitement :

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.

La priorité d'emploi :

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

3-2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Conformément à l'article 6-1 de la Convention Collective Nationale, sont travailleurs à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par ledit accord, soit pour les salariés à temps complet 35 h de temps de présence.

3-3 - 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
- 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

3-4 - GARANTIES INDIVIDUELLES

3-4.1 - Horaires hebdomadaires :

Toutes les embauches s'effectueront sur une base horaire hebdomadaire de 26 h 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 16 h ou de 10 h 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.

De plus, tous les salariés titulaires d'un contrat de travail de 26 h pourront opter pour un contrat de 28 h hebdomadaire. Dans ce cas, le principe de l'annualisation lié au passage à 26 h perdurera.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel 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.

Pour les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, outre une priorité d'accès, ils bénéficient d'un délai d'expérimentation du nouveau régime horaire de 3 mois leur permettant de valider ce choix ou de revenir à la situation antérieure.

Passé ce délai, et en cas de changement important ou significatif dans leur vie de famille (décès du conjoint, divorce, etc.), ils retrouvent dans un délai de 1 mois suite à leur demande leur contrat de travail initial sur leur poste d'origine, soit, si cela était impossible, dans un poste de mêmes caractéristiques.

En cas d'impossibilité pour des raisons économiques, ils bénéficient d'une priorité absolue pour effectuer toute heure complémentaire jusqu'à ce que se libère un poste.

Tous ces éléments seront précisés par un avenant au contrat de travail.

3-4.2 - Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail :

Les journées de travail inférieures à 7 h ne comporteront, hors temps de pause et fermeture de l'établissement aux heures creuses, aucune coupure, sauf demande expresse des intéressés.

A partir de 7 h et au-delà, elles pourront comporter une seule coupure d'une amplitude maximum de 2 h qui pourra être portée à 3 h dans le cas de fermeture de l'établissement à mi-journée.

Cependant, dans l'éventualité où le salarié aurait accepté d'effectuer des heures complémentaires, les journées de travail pourraient alors comporter, en accord avec le salarié, une ou plusieurs coupures.

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

3-4.3 - Information sur les horaires :

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

La constitution des équipes de travail, avant affichage définitif, pourra, sur l'initiative du Chef de Service, être établie sur la base du volontariat et de la concertation entre les différents salariés concernés. Ces derniers opteront pour le créneau horaire ou l'équipe de leur choix et auront la possibilité d'échanger entre eux des séquences de travail. Ces échanges devront être effectués en respectant l'horaire hebdomadaire de chacune des deux parties. L'arbitrage restera sous le contrôle du Chef de Service.

3-4.4 - Modification des horaires :

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

Il ne pourra être proposé aux salariés le jour même, et sauf accord ou demande de leur part, de mettre fin à leur journée de travail avant le terme de l'horaire prévu.

3-4.5 - Heures complémentaires :

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^e de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont majorées de 25 %.

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

A la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120h, la durée hebdomadaire est modifiée sur la base de l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Cette disposition n'est pas applicable dans les cas énumérés à l'article 6-6.4 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001.

Cette disposition est modifiée par la législation. La Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 reprend dans son article 6-6.4 les principes légaux applicables.

3-5 - MODULATION DES HORAIRES : PROGRAMMATION ANNUELLE

Les horaires sont organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires dans la limite de plus ou moins 4 h pour les salariés à temps partiel :

- titulaires d'un contrat de travail de 26 h ou 28 h hebdomadaire
- qui avaient choisi, lors de la réduction du temps de travail, le principe de l'annualisation.

Le principe de l'annualisation des salariés à temps partiel sera fondé sur les mêmes modalités que celles exposées au titre II - paragraphe 2-2 "Organisation et rythme" applicable aux salariés à temps complet et, notamment la semaine complète de repos.

3-5.1 - 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.

3-5.2 - Répartition des horaires :

L'organisation à l'intérieur de chaque semaine s'inspirera des principes énoncés pour les salariés à temps complet dans le paragraphe 2-2 "Organisation et rythme" du titre II, notamment une répartition sur 4 jours pour les semaines inférieures à 26 h.

3-5.3 - Rémunération :

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.

3-5.4 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées :

Si à la fin de la période de référence, le contingent d'heures complémentaires dépassait la garantie contractuelle, le salarié percevrait la rémunération complémentaire qui lui est due.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'avait pas atteint la garantie contractuelle, ces heures feront l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite d'une semaine maximum.

Pour ce faire, un point précis sera réalisé tous les trimestres, lors d'une réunion du Comité d'Etablissement ou du Comité Social, afin d'éviter les débordements.

TITRE IV CONGES ET ABSENCES
--

4-1 - LES CONGES PAYES

Les congés sont organisés par établissement.

L'ordre des départs est affiché au plus tard le 1^{er} 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

4-1.1- Décompte des droits aux congés payés :

La durée des congés payés annuels 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 1^{er} 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 1^{er} juin et le 31 mai.

Il appartient aux chefs d'établissement de s'organiser pour planifier la prise des congés sur cette période. Les congés non pris au cours de cette période ne sont ni reportés, ni rémunérés.

En cas d'absence au mois de mai pour accident du travail ou maladie, des jours de congés (dans la limite de 6) pourront être reportés sur la période suivante, ceux-ci ne pourront donner lieu à indemnisation.

Les absences pour maladies, 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 ayant plus 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 deux 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 feront 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.

4-1.2 - Décompte de la prise des congés payés :

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 :

$$\frac{6 \times \text{durée de l'absence au travail}}{\text{nombre de jours de travail hebdomadaire}}$$

4-1.3 - Les congés de fractionnement ou périodes creuses :

Les pointes d'activité de notre métier se situant en période estivale, on cherchera à échelonner les congés.

A cet effet, les congés payés (à l'exception de la 5^e 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.

4-2 - LES CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

4-2.1 - Congés exceptionnels pour circonstances de famille :

Tous les collaborateurs peuvent prendre des congés exceptionnels pour circonstances de famille.

Ils devront être pris au moment des événements en cause et justifiés.

Les congés prévus sont :

- mariage du salarié : 1 semaine
- mariage des descendants, et des ascendants : 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, beau-parent, gendre, bru : 4 jours ouvrables accolés à l'événement
- décès d'un grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvré

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

4-2.2 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé :

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 ouvrables par année civile est accordée à la mère ou au père.

Cette absence peut être exprimée pour les temps partiels en nombre d'heures calculé au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié.

Autorisation d'absence donnant lieu à récupération :

Sous réserve de la présentation des mêmes justificatifs que ci-dessus la mère (ou le père) de famille est autorisé 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, portés à 5 si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans ou si l'enfant a moins d'un an et qu'il les récupère en accord avec l'encadrement de l'établissement.

Cette récupération ne peut être compensée par la suppression du temps de pause. 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.

4-3 - CONGES PATERNITE

La durée du congé de paternité est de 11 jours calendaires au plus consécutifs (porté à 18 jours calendaires en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la date de prise en compte est celle de son retour au foyer.

Le salarié doit respecter un délai de prévenance d'un mois vis-à-vis de son employeur en précisant la date à laquelle il entend prendre son congé ainsi que celle à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Cette information doit s'effectuer de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. Il peut éventuellement se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours.

L'employeur ne peut pas refuser au salarié le congé de paternité lorsque le délai de prévenance est respecté. En cas de décalage de la naissance par rapport à la date prévue de l'accouchement, le congé de paternité ne peut être modifié qu'avec l'accord de l'employeur.

4-4 - 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.

TITRE V

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans l'environnement de l'Entreprise de plus en plus complexe et quelquefois incertain, Easydis 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, Easydis 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 du Groupe Casino, la diversité en tailles de magasins, 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, Easydis privilégie deux moyens fondamentaux et complémentaires :

- l'entretien annuel et individuel d'évaluation et d'orientation
- et la formation continue.

5-1 - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION

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

Easydis, 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.

5-1.1 - 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.

5-1.2 - 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.

5-1.3 - Les rôles respectifs des différentes parties :

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.

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.

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 conjoncturellement 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 terme d'information, de formation interne ou externe, etc.

5-2 - LA FORMATION CONTINUE

La formation continue est autant un investissement pour le salarié que pour l'entreprise.

En, tant que tel, elle mérite le même soin que les autres investissements de l'entreprise et fait l'objet d'une attention toute particulière de l'encadrement et des Directions des Ressources Humaines.

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

L'ensemble des actions proposées dans le plan de formation est éligible au Capital Temps Formation (formation dans le cadre du projet OSCAR, FIFAH, bureautique ...).

5-2.1 - Les objectifs de la formation continue :

Easydis articule sa politique de formation suivant deux axes complémentaires :

- la formation au management,
- la formation aux métiers (accueil, préparateur de commandes, expéditionnaire, réceptionnaire, cariste).

5-2.2 - Les moyens de la formation continue :

En plus des moyens traditionnels, formation adaptative, formation aux nouvelles technologies soutenues par les budgets correspondants et des formateurs compétents, le Groupe Casino s'est doté de moyens exceptionnels dont l'Institut Pierre Guichard (IPG) constitue l'élément central.

5-2.3 - 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 du 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.

5-2.4 - La formation aux métiers :

Easydis s'est engagée dans un programme ambitieux de formation professionnelle. Dans ce cadre, des formateurs ont été identifiés dans l'entreprise afin de délivrer des formations de type CACES.

Cependant, Easydis construira également avec le déploiement du système d'information GOLD, un programme de formation adapté à l'ensemble des collaborateurs.

5-2.5 - La formation individualisée :

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 Distribution Casino France.

Dans cet esprit, un certain nombre de principes d'action ont été retenus :

- chaque collaborateur de l'entreprise doit se considérer comme le principal responsable de sa 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.

5-2.6 - Validation des acquis de l'expérience et suivi du cursus professionnel

Dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle des salariés, la Direction s'engage à informer les partenaires sociaux des démarches à effectuer par les salariés désireux d'officialiser un niveau de compétence atteint par sa pratique professionnelle.

TITRE VI RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

La Direction de la Société Easydis 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 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 frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge, conformément aux dispositions prévues en annexe 1.

6-1 - 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 de l'accueil du client, axe de développement des magasins du Groupe.

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.

6-2 - LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL

La représentation élue du personnel doit être adaptée à la réalité de la Société Easydis 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 déterminées ci-après.

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 du 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 qui constitue une fraction importante des effectifs de l'entreprise.

6-2.1 – Représentation du personnel dans les établissements de onze à quarante-neuf personnes :

- ◆ 1. Dans le Groupe existe un grand nombre d'établissements dispersés sur le territoire national qui ont un effectif inférieur à cinquante personnes.
- ◆ 2. 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.
- ◆ 3. 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 deux ans, avec un minimum de deux titulaires et 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.
- ◆ 4. 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.
- ◆ 5. 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.

6-2.2 - Composition du Comité Central d'Entreprise :

Les contractants prenant en compte l'effectif important de la Société, la diversité des types d'établissements, le très grand nombre d'entrepôts et leur dispersion géographique, conviennent d'appliquer des dispositions dérogatoires au Code du Travail.

Ces dispositions font l'objet tous les deux ans d'un protocole d'accord électoral avec les organisations syndicales afin d'élaborer l'accord de répartition prévu par la législation.

Cet accord respecte le principe de la représentation proportionnelle de chaque activité spécifique de la Société Easydis, en outre, il est convenu que le choix des établissements devant désigner un représentant auprès de cette instance s'inspire des modalités prévues dans le Code du Travail pour la constitution du Comité de Groupe.

A défaut d'accord, et sauf maintien de la dérogation par la Direction, il est fait application des textes du Code du Travail.

6-2.3 - Subventions allouées au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement :

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer une juste répartition des subventions destinées à assurer, au profit de l'ensemble du personnel, à la fois le bon fonctionnement du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux et dans le domaine des activités sociales et culturelles, la gestion d'activités communes, tout en préservant les compétences respectives des Comités d'Etablissement, des Comités Sociaux et du Comité Central d'Entreprise.

Subventions

Le calcul des subventions « **frais de fonctionnement** » et « **activités sociales et culturelles** » sera effectué sur la base du montant brut des salaires cumulés de l'ex-périmètre Casino France : Distribution Casino France, L'Immobilière Groupe Casino, Comacas, Casino Services, Easydis et des futures filiales issues de ces sociétés.

La subvention ainsi calculée sera répartie équitablement dans chacun des établissements de cet ex-périmètre au prorata des effectifs moyens annuels de chacun d'eux.

Du fait de la mutualisation, le financement des activités sociales centralisées : vacances familiales, vacances enfants, adolescents sera assuré par les sommes versées aux Comités Centraux Entreprises respectifs. Les Comités d'Etablissement et les Comités Sociaux assurent la gestion des activités sociales et culturelles dans leurs établissements respectifs. Les récompenses pour médaille du travail seront prises en charge par chaque direction de site, à l'exception du prix Geoffroy Guichard qui sera assuré par le groupe Casino. La liste des bénéficiaires sera communiquée à l'ensemble des sites.

6-3 – COMMISSIONS PARITAIRES DE MEDIATION

- ◆ 1. Des commissions paritaires de médiation sont créées au niveau de chaque société. Dans la cas où les sociétés seraient de faible effectif, les commissions pourront regrouper plusieurs d'entre-elles, par secteur professionnel.
- ◆ 2. 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.
- ◆ 3. 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.
- ◆ 4. Les commissions paritaires sont composées de 6 membres : 3 membres représentant la Direction, 3 membres représentant les salariés.
- ◆ 5. 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.
- ◆ 6. Les représentants des salariés sont choisis par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés concernées qui établissent, pour 2 ans, une liste de 14 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.
- ◆ 7. La réunion de la commission est demandée par l'intéressé auprès du chef d'établissement qui en informe aussitôt la 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.

TITRE VII SOLIDARITE - CITOYENNETE

7-1 - EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

L'accord sur l'emploi des personnes handicapées signé le 5 mars 2003 pour les exercices 2003 – 2004 et 2005 est joint en annexe.

TITRE VIII DISPOSITIONS GENERALES
--

8-1 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
Elle prend effet au 1^{er} janvier 2004.

Au présent statut s'ajoutent différents accords précédemment signés au niveau du Groupe Casino (intéressement, participation, droit syndical, charte temps partiel, etc.).

Bien qu'intégrés dans la démarche générale des statuts, ils conservent une existence et une autonomie propre, notamment pour les modalités de dénonciation.

8-2 - MODALITES DE LA DENONCIATION

La présente convention peut être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires (ou ayant adhéré ultérieurement à l'accord), en respectant un délai de préavis de trois 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 avenant continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouveau texte lui soit substitué (totalement ou partiellement) et, au plus tard, pendant un an, à l'exception des dispositions concernant la couverture complémentaire maladie qui sont maintenues jusqu'à l'application d'un nouvel accord.

8-3 - 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 trois mois pour lui substituer le texte révisé.

8-4 - PUBLICITE

Le présent statut étant conclu en application des article L.131-1 et suivants du Code du Travail, il fera l'objet d'une publicité à la diligence de l'entreprise :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;
- un exemplaire en sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne ;
- cinq exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire ;
- un exemplaire en sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux secrétaires des Comités d'Etablissements et aux délégués syndicaux.

Fait à Andrézieux-Bouthéon, le 1^{er} janvier 2004

Pour la Société EASYDIS :

M. Gilles LEBREUX

Pour les organisations syndicales :


Syndicat CFE-CGC : Didier MARION

Syndicat CFTC : Didier BRETON

Syndicat CFDT : Hervé PREYNAT

Syndicat SNTA-FO : Marius PONDY

Syndicat UNSA : Christian ORIOL

<u>Type de document :</u> Instruction		
	<u>Origine de la contribution :</u> Contribution Easydis	<u>Pays concerné(s) :</u> France
		<u>Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) :</u> Easydis

<u>Titre du document :</u> Accord d'entreprise - Janvier 2004
--

<u>Mots-clés / Objectifs du document :</u> Accord d'entreprise

<u>Remarques :</u> .

<u>Nom du fichier attaché :</u> Accord_d_entreprise.pdf Ce fichier est attaché au document : Accord d'entreprise - Janvier 2004
--

<u>Valideur</u> BILLARD JEAN PAUL	<u>Certificateur</u> PIOTROWSKI PASCAL
--------------------------------------	---

<u>Date d'application</u> 31/07/2008	<u>Date de publication</u> 13/12/2011	<u>Version publiée</u> V2
---	--	------------------------------