

Accord Casino France du 5 janvier 1998 sur le travail à temps partiel

Entre :

La Direction de CASINO-FRANCE représentée par Monsieur Serge BOYER, Directeur des Ressources Humaines,

et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de CASINO-FRANCE représentées par :

- pour la CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour la CFE-CGC, M. Jacky KLINGER
- pour la CFTC, M. Michel NONNOTTE
- pour la CGT, M. Michel CALICAT
- pour le Syndicat Autonome, Mme Christiane BLANCHARD
- pour le SNTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE

PREAMBULE

Depuis 1992 les pratiques en matière d'embauche, d'informations sur l'emploi, d'organisation, de concertation et d'équité pour les salariés à temps partiel sont régies dans l'Entreprise par une " Charte du Temps Partiel ".

Les signataires du présent accord, forts de cette première expérience et aussi dans le droit fil du protocole d'accord national sur le travail à temps partiel tel que modifié par l'avenant du 10 juillet 1996, ont décidé de marquer une étape supplémentaire en définissant par des principes et des règles claires, ce que doivent être les pratiques en matière de recours au travail à temps partiel au sein de la Société CASINO FRANCE.

Dans ce sens, l'objectif initial des signataires de la " Charte " qui visait à " (...) une meilleure adéquation entre les attentes des salariés et les impératifs de fonctionnement des établissements (...), aux fins d'une constante recherche de qualité pour obtenir la satisfaction permanente du client ." reste toujours à l'esprit des présents partenaires. Ils entendent en outre concrétiser un véritable Temps Partiel Choisi qui soit le fruit de ces pratiques généralisées à tous les établissements.

Conscients de la réalité de l'activité commerciale qui est de plus en plus sensible aux fluctuations et aux aléas de tous ordres, ainsi que des disparités rencontrées localement en termes de nature d'activité et de contraintes d'organisation au sein même des établissements, les signataires ont souhaité :

- déterminer des principes généraux et des règles applicables à tous les salariés à temps partiel de la Société CASINO FRANCE ;
- permettre aux salariés titulaires d'un contrat de travail au régime horaire de 22 heures, d'opter pour un horaire moyen de 26 heures minimum en contrepartie d'une annualisation avec modulation.

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 (étudiants...) par semaine. Dans ce cas, les Chefs

d'Etablissements 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.

ARTICLE 1 / 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, les conditions de la modification de cette répartition, ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être faites des heures complémentaires.

ARTICLE 2 / LES CONDITIONS DU PASSAGE A 26 H :

Etant conscients des spécificités en matière d'organisation du travail propres à chaque établissement et des risques que ferait courir à l'emploi un passage automatique de l'ensemble du personnel à 26 heures, les signataires conviennent des modalités d'application suivantes :

- Les salariés qui désirent maintenir leur horaire actuel ne seront pas contraints d'en changer.

Le passage à 26 heures est de toute façon conditionné par l'acceptation par le salarié concerné de l'organisation de ses horaires sur une base annuelle avec une modulation hebdomadaire de plus ou moins 4 heures.

- La possibilité ainsi offerte aux salariés qui désireraient passer à 26 heures s'effectuera au cours du premier trimestre 1998 sous réserve que le directeur de l'établissement n'ait pas mis en évidence lors des réunions des comités d'établissement ou comités sociaux le risque de voir ces mesures menacer l'emploi.

L'annualisation avec modulation pourra également s'appliquer à tous les nouveaux contrats à temps partiel de 26 heures et plus qui seront établis, après la signature du présent accord.

- Par la suite et tous les trois mois au niveau du Comité d'Etablissement et du Comité Social, le problème des personnes n'ayant pas eu satisfaction lors de leur demande de passage à 26 heures devra être reconsidéré sous l'angle de la faisabilité.

ARTICLE 3 / MODULATION DES HORAIRES : PROGRAMMATION ANNUELLE (en référence au chapitre II du protocole d'accord sur le travail à temps partiel du 10 juillet 1996 / annexe V de la CCN):

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 2 du présent accord, toutes les personnes qui bénéficieront d'un régime horaire de 26 heures verront leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires dans la limite de plus ou moins 4 heures.

La modulation étant obtenue par la réalisation au-delà de 26 h de 4 h complémentaires au maximum qui feront l'objet d'une compensation équivalente en temps. Au-delà de 30 h, les heures complémentaires seront payées.

Programmation annuelle

Après consultation du CE ou du CS, la programmation précise de toutes les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires étant impossible à réaliser, un avenant au contrat de travail déterminera néanmoins certaines périodes, conformément aux dispositions de l'article 2, chapitre II du protocole d'accord sur le travail à temps partiel du 10 juillet 1996.

Rémunération

Dans ce cadre, la rémunération sera lissée sur une moyenne de 26 heures hebdo. Chaque salarié concerné sera titulaire d'un compte horaire débit/crédit tenu à la semaine et qui lui sera communiqué chaque mois.

Régularisation annuelle

A l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera réalisée dans les conditions de l'article 5, chapitre II du protocole d'accord sur le travail à temps partiel du 10 juillet 1996 (annexe 5 de la Convention Collective Nationale).

ARTICLE 4 / HEURES COMPLEMENTAIRES :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées sans pouvoir dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ni les limites contractuelles.
Elles ne doivent pas avoir pour effet de dépasser la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire.
Les heures complémentaires ne sont effectuées que par des personnes volontaires.

A la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120 h, 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 dans l'article 7, 4e de l'annexe 5 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 5 / REPARTITION DES HORAIRES :

Régime horaire supérieur ou égal à 26 h

Pour les salariés à temps partiel ayant un régime horaire égal ou supérieur à 26 h hebdo, la répartition des horaires doit tendre à ne pas aller au-delà de 5 jours par semaine.

Régime horaire inférieur à 26 h

Pour les salariés à temps partiel ayant un régime horaire inférieur à 26 h hebdo, une faculté est ouverte aux chefs d'établissements d'organiser, dès que possible, et dans un cadre concerté pour les salariés le souhaitant, la répartition des horaires sur une durée inférieure à 5 jours par semaine. Cette possibilité vise en particulier les salariés souhaitant exercer une activité professionnelle complémentaire et compatible avec leur activité principale ou s'organiser au mieux dans leur vie personnelle ou familiale.

ARTICLE 6/ LIMITATION DU NOMBRE DE COUPURES DANS LA JOURNEE DE TRAVAIL :

Dans le cas d'une répartition sur 5 jours, 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 des intéressés. Elles pourront éventuellement comporter au maximum une coupure dans le cas d'une répartition sur moins de 5 jours.

Les journées de travail supérieures à 7 h, hors temps de pause, ne pourront comporter plus d'une coupure.

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.

ARTICLE 7/ INFORMATION SUR LES HORAIRES :

Les horaires des personnels 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.

ARTICLE 8/ 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.

ARTICLE 9/ VERS UN TEMPS PARTIEL CHOISI :

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 survenant 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 avenant au contrat de travail.

ARTICLE 10 / LES AIDES A L'ORGANISATION :

Afin d'optimiser les contraintes d'organisation et les différents paramètres individuels, les partenaires conviennent de l'intérêt de généraliser à tous les établissements commerciaux dans un délai de 6 mois la pratique des logiciels de gestion des horaires (par exemple du type TANGO...).

ARTICLE 11 / CONSTITUTION DE GROUPES D'EXPERTS :

Des groupes d'experts, composés de responsables de services caisses reconnus pour leur professionnalisme et leur parfaite maîtrise des outils d'optimisation des horaires, seront constitués afin de faire bénéficier de leur expertise l'ensemble des Etablissements commerciaux et ainsi d'homogénéiser l'application du présent accord dans la Société.

ARTICLE 12 / SUIVI DE L'ACCORD :

Les signataires conviennent de se rencontrer à la date anniversaire de la signature du présent accord en vue de faire le point sur son application.

ARTICLE 13 / PUBLICITE :

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

Fait à St-Etienne, le 5 janvier 1998

Pour la Direction:

Pour les Organisations Syndicales :

- Monsieur Serge BOYER

- C.F.D.T. : Christian GAMARRA
- C.F.E. - C.G.C. : Jacky KLINGER
- C.F.T.C. : Michel NONNOTTE
- C.G.T. : Michel CALICAT
- Synd. Autonome : Christiane BLANCHARD
- S.N.T.A. - F.O. : Jacques CAZENEUVE