

**AVENANT DU 25 JANVIER 2010 A L'ACCORD GENERAL DE SUBSTITUTION  
DISTRIBUTION CASINO FRANCE DU 1<sup>er</sup> AOUT 2001**

Entre :

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

Et

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Conformément à l'accord de méthode du 4 septembre 2008 et à ses avenants des 22 septembre et 3 décembre 2009, une négociation a été engagée sur le thème des Relations Individuelles du Travail et les partenaires sociaux se sont réunis les 14 janvier et 22 janvier 2010.

Ils sont convenus des dispositions ci-après qui révisent l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001.

En effet, l'accord Général de Substitution du 1<sup>er</sup> août 2001 reprenait dans leur intégralité les dispositions des accords d'entreprise suivants :

- Accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996
- Accord Casino France du 5 janvier 1998 sur les permanences et astreintes (remplacé par l'accord Distribution Casino France sur les astreintes du 4 mars 2004)
- Accord Casino France du 5 janvier 1998 sur le travail à temps partiel
- Accord passerelle du 13 février 1998 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de la Société Casino France et son avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2000
- Accord « ombrelle » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 17 juin 1999
- Accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées du 17 décembre 1999 (remplacé par l'accord Groupe sur l'emploi des Travailleurs handicapés du 23 mai 2006 et son avenant du 3 mars 2009).

Le présent avenant de révision porte sur les accords ci-après :

- Accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996
- Accord passerelle du 13 février 1998 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de la Société Casino France et son avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2000.

## ARTICLE 1 – Avenant à l'accord passerelle du 13 février 1998 et à son avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2000 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de la Société Casino France

L'article 1 « Personnel Employés.Ouvriers » de cet accord est complété comme suit :

### **« Période d'accueil dans la fonction »**

**« En outre, en cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié ».**

La première phrase du sixième paragraphe de l'article 3 « Personnel Cadres » de cet accord est modifié comme suit :

*« En conséquence, l'ensemble de la population Cadre de la Société Distribution Casino France sera classé dans le respect du contenu des niveaux 7 à 9 permettant ainsi de gérer au plus près des données et des métiers propres à l'entreprise. »*

## ARTICLE 2 – Avenant à l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996

### Titre I – Relations Individuelles du Travail – Chapitre F – Couverture des risques santé

La partie « Protection particulière de la maternité » est modifiée comme suit :

« 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 de salaire, à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse pour le personnel à temps complet **et calculé au prorata** pour les temps partiels.

En outre, pour tenir compte d'un éventuel état de fatigue, à compter du 5<sup>e</sup> mois de la grossesse, la journée de travail de la femme enceinte ne pourra pas commencer avant 7 h 30, ni se terminer après 19 h, jusqu'à la première année de l'enfant, **sauf demande expresse de la salariée.**

En cas de changement d'emploi, justifié 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. »

### Annexe 4 – Congés

Le chapitre 4 – Congés pour circonstances de famille est modifié comme suit :

« 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 **civil ou religieux ou pacte civil de solidarité (pacs)** du salarié : 1 semaine **(un mariage succédant à un pacs avec la même personne n'ouvre pas droit à un nouveau congé)**
- mariage des descendants : 2 jours ouvrés
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés
- baptême, communion solennelle d'un enfant **à charge au sens de la Sécurité Sociale, pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions** : 1 jour ouvré
- décès du conjoint, **du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (pacs), concubin notoire, enfant à charge** : 4 jours ouvrables accolés à l'événement **(portés à 5 jours ouvrés si le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise).**
- décès d'un frère, sœur, parent, **parent du conjoint marié ou pacsé**, 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.

***Dans le cas où l'événement intervient pendant une période de congés payés du collaborateur, il est précisé que les congés exceptionnels cités ci-dessus accordés à l'occasion d'un décès ou d'une naissance suspendent le congé annuel d'autant de jours ouvrés ou ouvrables selon l'événement concerné.***

#### **Annexe 5 – Gratification annuelle**

Le paragraphe « Mode de calcul pour le personnel employé.ouvrier est modifié comme suit :

« *Eléments 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 congé **légal** de maternité
  - **de congé légal de paternité**
  - de congé **légal** d'adoption
  - d'exercice du droit syndical
- compléments de salaire versés par l'entreprise au titre des absences pour maladie et accident du 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. »

#### **Chapitre 6 – Congés pour période militaire**

**Le premier paragraphe concernant le congé accordé pour la période de présélection militaire est supprimé.**

En revanche, les dispositions prévues dans le deuxième paragraphe demeurent inchangées.

#### **ARTICLE 3 – DATE D'APPLICATION**

Les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliqueront dès que les formalités de dépôt prévues à l'article 6 auront été effectuées.

#### **ARTICLE 4 – DEPOT LEGAL**

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

61  
JLLC  
MP  
EG  
pe  
cy

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

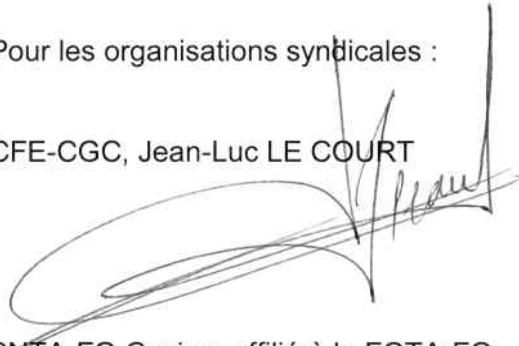
Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

607  
JMC  
TP  
EG  
cy

Fait à St-Etienne, le 25 janvier 2010

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT



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



AUTONOME, Evelyne GUIGNARD



Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT

CFTC, Yann CODURI



CGT, Sylvie VACHOUX

UNSA Casino, Michel POZO



Pour la Direction :

Gérard MASSUS



Type de document : <b>Procédure</b>		
	Origine de la contribution : <b>GTE 06 Espace RH</b>	Pays concerné(s) : <b>France</b>
		Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) : <b>Toutes branches / Tous services</b>

Titre du document :  
**4-2 AVENANT DU 25/01/2010 A L'ACCORD GENERAL DE SUBSTITUTION DCF DU 1er AOUT 2001 (Procédure Pays)**

Mots-clés / Objectifs du document :  
**CLASSIFICATION - RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL :  
 MATERNITE, CONGE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE,  
 GRATIFICATION**

Remarques :

Nom du fichier attaché :  
**av.25-01-2010\_accord\_gal\_substitution.pdf**  
 Ce fichier est attaché au document :  
**4-2 AVENANT DU 25/01/2010 A L'ACCORD GENERAL DE SUBSTITUTION DCF DU 1er AOUT 2001**

<u>Valideur</u>	<u>Certificateur</u>
<b>CROZIER FRANCOISE (020911)</b>	<b>SZYDLAK AGNES (015116)</b>

<u>Date d'application</u>	<u>Date de publication</u>	<u>Version publiée</u>
<b>01/03/2010</b>	<b>01/03/2010</b>	<b>V0</b>