

ACCORD « OMBRELLE » DU 17 JUIN 1999 SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
POUR LA SOCIETE CASINO FRANCE

Entre :

D'une part, la Direction de Casino-France, représentée par M. Jean-Pierre BERGER, Directeur des Ressources Humaines,

et

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

- pour la CFE-CGC, M. Jacky KLINGER
- pour la CFTC, M. Michel NONNOTTE
- pour la CGT, M. Michel CALICAT
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat AUTONOME, Mme Christiane BLANCHARD
- pour le SNTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL

- Définition du temps de travail effectif
- Principes des pauses ou temps libre payé
- Moyens de contrôle
- Durée des pauses

ARTICLE 3 - MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1 - Employés.Ouvriers à temps complet

- Calendrier
- Organisation et rythme du travail
- Régularisation des heures travaillées et des heures payées
- Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation

2 - Employés.Ouvriers à temps partiel

3 - Personnel d'encadrement

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

- Définition
- Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail
- Dispositions spécifiques pour les salariés à temps partiel dans le cadre de l'annualisation
- Embauches de personnel à temps partiel

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

- Préambule

1 - Le forfait basé sur un nombre de jours

2 - Le forfait « tout horaire »

ARTICLE 6 - REMUNERATION

1 - Employés-Ouvriers à temps complet

2 - Employés-Ouvriers à temps partiel

3 - Personnel d'encadrement

4 - Nouveaux embauchés

ARTICLE 7 - PLAN EMPLOI

- Principe
- Evolution et promotion interne

ARTICLE 8 - SUIVI DE L'ACCORD

- 1 - Composition de la Commission*
- 2 - Organisation des réunions
- 3 - Modalités de prise en charge des frais de déplacement

ARTICLE 9 - DATE D'APPLICATION

ARTICLE 10 - MODALITES DE REVISION

ARTICLE 11 - ENGAGEMENTS D'APPLICATION

ARTICLE 12 - REDUCTION SUR ACHATS

ARTICLE 13 - PUBLICITE

PREAMBULE

L'accélération de la mondialisation des échanges, la vive concurrence existant dans la grande distribution alimentaire, le phénomène de concentration des enseignes nécessitent de s'adapter en permanence et de trouver des systèmes innovants. La recherche de nouvelles formes d'organisation du travail apparaît plus que jamais comme une priorité essentielle pour relever les nouveaux défis et les enjeux du troisième millénaire.

C'est pour ces raisons que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en considération les grandes orientations définies par les pouvoirs publics lors de la conférence sur l'Emploi, les Salaires, et le Temps de travail du 10 octobre 1997 et par la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 fixant la durée légale du travail à 35 h de temps de travail effectif au 1er janvier 2000, ont décidé d'anticiper cette échéance.

Sur proposition de la Direction et en accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il a été décidé d'associer l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail à la réflexion engagée afin de trouver les dispositions les plus adaptées permettant d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les modalités générales selon les différentes activités de l'entreprise.

Tout au long de cette démarche, les partenaires sociaux ont gardé constamment à l'esprit le respect des valeurs humaines qui ont fondé le Groupe Casino, assuré son développement, marquant à travers le dialogue et la concertation leur préoccupation d'améliorer les conditions et les rythmes de travail et de vie des salariés, de contribuer au développement de l'emploi, et de conserver un juste équilibre entre l'économique et le social au sein de l'entreprise.

Ils se sont réunis à différentes reprises et notamment le 31 mars 1999, le 21 avril 1999, puis les 4 et 5 mai 1999, les 18 et 19 mai 1999 et le 25 mai 1999.

Ces différentes réunions ont permis d'examiner progressivement les conditions de mise en oeuvre de l'aménagement du temps de travail, en favorisant un environnement social et professionnel de qualité.

Les partenaires sociaux sont partis du principe qu'il existe actuellement, au sein de la Société Casino-France, quatre entités, à savoir :

- le Siège Social et le personnel des structures opérationnelles (la Proximité, les Supermarchés, les Hypermarchés, etc.) y étant rattachées
- les Supermarchés
- les Géants
- la Logistique.

Logistique

Les spécificités des activités dédiées aux entrepôts appartenant à la Logistique, ainsi que la structure de leur personnel, se rapprochent du milieu industriel.

Aussi, il est possible dans cette entité de concilier, dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998, amélioration des conditions de travail, organisation, création d'emplois et gain de productivité par une organisation du travail spécifique.

Un accord type « loi Aubry » a été conclu afin de favoriser l'emploi et de sauvegarder l'équilibre économique avec le conventionnement qui y est rattaché.

Pour les trois autres entités, à savoir le Siège Social et le personnel des structures opérationnelles (la Proximité, les supermarchés, les Hypermarchés, etc) y étant rattachées, les supermarchés et les géants, les partenaires sociaux, tout en respectant l'esprit de la loi Aubry du 13 juin 1998, ont privilégié la recherche de solutions adaptées aux métiers de la grande distribution.

Le phénomène concurrentiel, les différentes activités, la structure des effectifs comportant des contrats à temps partiel et la grande diversité des horaires, aboutissent à rechercher des solutions innovantes.

Les aménagements du temps de travail doivent répondre à la double préoccupation de tenir compte des légitimes aspirations des salariés et de mieux satisfaire le client.

Ces aménagements permettront de satisfaire :

- à une réduction réelle du temps de travail,
- à une amélioration sensible des conditions de travail à travers une nouvelle organisation
- à la création d'emplois
- de plus, à une meilleure revalorisation de la durée des contrats à temps partiel, une des principales préoccupations des partenaires sociaux.

Enfin, compte tenu des évolutions législatives et conventionnelles à venir, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà décidé de se revoir dans le courant du premier semestre 2000, afin de tirer les enseignements de cet accord et de prendre si nécessaire des mesures d'adaptation.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les partenaires sociaux ont, à l'unanimité, marqué leur volonté de maintenir le principe de solidarité afin que l'accord concerné s'applique effectivement à l'ensemble des salariés de Casino-France, à l'exception de la Logistique pour laquelle, compte tenu des obligations découlant de la loi «Aubry », les conditions et les modalités de la réduction du temps de travail font l'objet d'un accord spécifique.

En conséquence et à l'exception du personnel logistique, cet accord dit « ombrelle » s'appliquera à l'ensemble des salariés de la Société Casino-France dépendant des trois premières entités citées dans le préambule, à savoir : le Siège social et le personnel des structures opérationnelles (la Proximité, les Supermarchés, les Hypermarchés, etc.) y étant rattachées, les supermarchés et les géants, avec des dispositions particulières prévues aux articles 4 et 5 pour les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement.

ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL

Pour tenir compte de la volonté des partenaires :

- d'harmoniser les différents horaires
- de s'inscrire dans une démarche dynamique de réduction significative du temps de travail
- d'améliorer les conditions et les rythmes de travail et de vie des salariés.

à compter du 1er janvier de l'an 2000, la durée du temps de travail effectif hebdomadaire sera réduite à 34 h 30 mn pour les salariés à temps complet dont le temps de travail effectif est actuellement supérieur. A cette même date, le temps de présence hebdomadaire sera ramené à 36 h 18 mn.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux sont convenus de consacrer l'an 2000 à la mise en application des mesures prévues par ledit accord et s'engagent ensuite chaque année à partir de l'an 2001 et pendant 3 ans - au cours des négociations annuelles sur les salaires, la durée du travail et l'organisation du travail - à faire en sorte de réduire le temps de présence avec pour objectif d'arriver à 36 h au plus tard en l'an 2004.

DEFINITION 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 « Définition du Travail effectif » de l'annexe 4 « Protocole d'accord sur la durée du travail » du 10 juillet 1996 modifié à la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire ne couvre pas l'ensemble des pauses qu'elles soient ou non rémunérées.

C'est cette définition qui est retenue par les partenaires sociaux de Casino-France.

PRINCIPES DES PAUSES OU TEMPS LIBRE PAYE

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer et de contribuer à l'amélioration des rythmes de travail, doivent être bien dissociées du temps de travail effectif. De ce fait, la prise du temps de pause apparaît nécessaire et, dans ce cadre, les partenaires sociaux, soucieux de faire respecter cet esprit, sont convenus des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque établissement en concertation entre leurs responsables et les intéressés
- en cas de désaccord, la pause doit être prise dans le deuxième tiers de la séquence de 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 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
- étudier la possibilité, site par site d'adapter dans certaines circonstances la pause et faire en sorte que lorsque les séquences de travail sont inférieures ou égales à 4 h, les salariés aient la possibilité de bénéficier de leur pause en fin de séquence de travail.

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

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

MOYENS DE CONTROLE

Afin de faciliter à la fois le décompte du temps de travail et la prise des pauses, il a été convenu que les établissements se doteraient de moyens de suivi fiables et modernes au cours du premier trimestre 2000.

DUREE DES PAUSES

A compter du 1er janvier 2000, le temps de pause reste fixé à 3 minutes par heure de présence,

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

Il est prévu un temps supérieur de pause lorsque :

- des impératifs d'organisation exigent une présence permanente sur le lieu de l'activité,

par exemple

- . poste caisse et îlots de vente (4 minutes)
 - . activités où le rythme est imposé par des systèmes automatiques et cadencés comme en milieu industriel (6 minutes)
- des conditions de travail particulières l'exigent
- personnel travaillant en permanence dans les chambres de surgélation (12 minutes).

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 en annexe 1 reprend le calcul des pauses et du temps de travail effectif pour les salariés à temps complet.

ARTICLE 3 - MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1 - EMPLOYES.OUVRIERS A TEMPS COMPLET

CALENDRIER

Afin d'anticiper l'entrée en application des dispositions légales, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en oeuvre cette réduction du temps de travail selon les modalités suivantes :

- au 1er juillet 1999, réduction du temps de présence d'une heure, sans réduction de salaire, pour tous les salariés dont l'horaire de présence actuel est supérieur ou égal à 38 h.

Le tableau figurant en annexe 2 au présent accord reprend les différents horaires de présence concernés par cette réduction du temps de travail.

Cet abaissement d'une heure n'a pas pour effet de modifier le seuil de déclenchement de la majoration pour le paiement des heures supplémentaires fixé jusqu'au 31 décembre 1999 à 39 h de temps de travail effectif hebdomadaire.

- au 1er janvier de l'an 2000, la durée du temps de travail effectif hebdomadaire sera réduite à 34 h 30 mn pour les salariés à temps complet dont le temps de travail effectif sera supérieur, sachant que le seuil de déclenchement de la majoration pour le paiement des heures supplémentaires serait, conformément aux dispositions légales à intervenir, fixé à 35 h de temps de travail effectif hebdomadaire ou équivalent annuel.

ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL

Toujours soucieux de maintenir l'équilibre entre l'économique et le social, les partenaires sociaux ont décidé de revoir l'organisation, les conditions et les rythmes de travail des salariés. Pour cela, ils sont convenus de mettre en place un système spécifique.

Ce système a pour objet, en prenant comme référence une base annuelle, de développer une réduction du temps de travail annualisée en fonction par exemple, des pics d'activité et de la saisonnalité des magasins.

Calcul sur base annuelle (à titre d'exemple)

	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 travaillées sur l'année : $45,80 \times 34 \text{ h } 30 \text{ mn} =$	1 580 h 06 mn	1 587 h
Nombre d'heures de présence payée sur l'année : $45,80 \times 36 \text{ h } 18 \text{ mn}$	1 662 h 32 mn	1 669 h 48 mn

Le calcul tiendra compte des jours de congés supplémentaires pour ancienneté. Il doit être ajusté en fonction des avantages particuliers de l'accord Casino-France du 19 décembre 1996.

Dans cet esprit, les horaires hebdomadaires pourront varier dans les limites suivantes:

- limites hautes 39 h de temps de présence
- limites basses 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 5 jours, sauf cas particuliers examinés lors d'une consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social et/ou demande expresse des salariés.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail annualisée, le nombre d'heures de présence payées, soit 1 662 h 32 mn en année normale et 1 669 h 48 mn en année bissextile, sera planifié de telle sorte que chaque salarié puisse bénéficier d'une semaine de repos à prendre en concertation avec son responsable.

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des limites hautes et des limites basses et présenté aux Comités d'Etablissements ou Comités Sociaux pour consultation et avis. Cette programmation ne modifiera en rien le mécanisme de prise de congés dans les établissements.

Bien entendu, cette variation n'aura aucune incidence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée, étant entendu que la moyenne du temps de présence hebdomadaire devra être de 36 h 18 mn apprécié à la fin de la période de référence de l'annualisation. Si cela n'était pas le cas, les règles ci-après trouveraient application.

REGULARISATION DES HEURES TRAVAILLEES ET DES HEURES PAYEES

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

Différentiel en faveur du salarié : les heures effectuées donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur équivalent tenant compte, le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires ou seront payées, au choix du salarié.

Différentiel 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.

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

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

ENTREES ET DEPARTS DE SALARIES 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 11 de l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective Nationale du Commerce à Prédominance Alimentaire.

2 - EMPLOYES-OUVRIERS A TEMPS PARTIEL

Ces dispositions sont traitées dans l'article 4 dudit accord, pages 9 et 10.

3 - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Ces dispositions sont traitées dans l'article 5 dudit accord, pages 10 et 11.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

DEFINITION

Conformément aux avenants n° 73 et 75 du 21 décembre 1998, 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 36 h 18 mn de temps de présence, à compter du 1er janvier 2000.

Compte tenu du nombre et de la grande diversité des régimes horaires des contrats à temps partiel dans nos établissements, il a été décidé de mettre en oeuvre des possibilités diversifiées afin de trouver les meilleures solutions adaptées à chaque cas. En conséquence, **il sera proposé, à effet du 1er janvier 2000, à chaque salarié à temps partiel :**

1. La possibilité de réduire son temps de travail effectif proportionnellement à la réduction du temps de travail des temps complets, arrondi au ¼ h le plus proche, avec maintien de la rémunération actuelle.
2. La possibilité de maintenir le temps de travail effectif actuel avec proposition de nouvelle rémunération fondée sur le principe de progressivité conformément aux dispositions figurant à l'article 6 « Rémunération ».
3. La possibilité d'augmenter le temps de travail hebdomadaire des salariés qui le souhaitent selon les cas suivants :
 - par la proposition systématique de passer de 22 h à 26 h (pauses comprises), en complément des dispositions de l'accord Casino-France du 5 janvier 1998 ;
 - De plus, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail sera égal ou supérieur à 26 h (pauses comprises), le principe de l'annualisation fondé sur les mêmes modalités que celles exposées au paragraphe 1 concernant les salariés à temps complet et notamment la semaine complète de repos. Les limites de cette variation d'horaire sont reprises dans le tableau figurant en annexe 3.

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

Les partenaires sociaux ayant la volonté de faire en sorte que tous les salariés à temps partiel puissent obtenir un contrat hebdomadaire moyen de 28 h s'engagent à faire un bilan des diverses possibilités mises en oeuvre jusqu'au 31 décembre 1999 pour la revalorisation des contrats à temps partiel déjà prévue dans le présent accord. En fonction des résultats, ils consacreront le principe d'offrir des contrats à temps partiel de 28 h minimum pauses comprises.

LIMITATION DU NOMBRE DE COUPURES DANS LA JOURNEE 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 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.

Pour les autres cas particuliers, les partenaires sociaux décident qu'il sera fait référence aux dispositions de l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective Nationale du Commerce à Prédominance Alimentaire.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE DE L'ANNUALISATION

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.

EMBAUCHES DE PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

A compter du 1er janvier 2000, toutes les embauches s'effectueront sur une base horaire hebdomadaire de 26 h minimum (pauses comprises) avec le principe de l'annualisation évoquée ci-dessus, sauf choix de l'intéressé pour un régime hebdomadaire inférieur, notamment les étudiants.

Enfin pour anticiper l'application de la nouvelle définition du travail à temps partiel et de ne pas dénaturer les régimes horaires actuels des salariés à temps complet qui sont de 33 h, 34 h, 35 h, 36 h par semaine, il a d'ores et déjà été convenu de leur offrir de rester à temps complet et de leur proposer à partir du 1er janvier 2000 de bénéficier du régime de référence des salariés à temps complet, à savoir 34 h 30 mn de travail effectif, soit 36 h 18 mn de temps de présence, avec révision de leur rémunération mensuelle en conséquence.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

PREAMBULE

La volonté de la Direction et le souhait des partenaires sociaux est d'associer tout le personnel d'encadrement à ces mesures de réduction du temps de travail. Afin de lui permettre de bénéficier de ces mesures, il a été décidé des dispositions suivantes.

Tout d'abord, tout sera mis en oeuvre pour réorganiser et revoir le contenu des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, il a été décidé d'appliquer les deux systèmes ci-après :

1 - Le forfait basé sur un nombre de jours

Les partenaires sociaux ont expressément convenu compte tenu de l'autonomie et de la liberté de l'encadrement dans l'organisation de son travail et des moyens dont il dispose pour remplir sa fonction, de calculer le temps de travail de l'encadrement en nombre de jours.

Ce nombre de jours est fixé à 215, selon l'exemple suivant :

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		14 j
Jours de travail dans l'année		215 j

De plus, pour les membres de l'encadrement travaillant en magasins, il est accordé 5 jours de repos forfaitaires.

Il est bien entendu que les jours de congés pour ancienneté, congés pour événements familiaux, etc., viendront en déduction du nombre de jours de travail dans l'année fixé à 215.

En outre, 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.

En tout état de cause, leur temps de travail effectif ne devra pas en moyenne sur l'année - soit 45,8 semaines - dépasser 42 h par semaine.

Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 h. On entend par demi-journée de travail les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

Le temps de repos minimum entre deux journées de travail est fixé à 12 h.

De plus, chaque membre de l'encadrement bénéficiera au minimum une fois toutes les quatre semaines de deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche.

Le nombre de jours travaillés apparaîtra sur le bulletin de paie.

2 - 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 Cadres supérieurs,
- des chefs d'établissement,
- des cadres de niveau 9,

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

Les dispositions prévues pour le personnel employé.ouvrier à temps partiel pourront s'appliquer au personnel d'encadrement travaillant à temps partiel.

ARTICLE 6 - REMUNERATION

1 - EMPLOYES-OUVRIERS A TEMPS COMPLET

Les partenaires sociaux ont décidé que la réduction du temps de travail se ferait sans réduction de rémunération.

Afin de respecter la règle de l'équilibre économique énoncée dans le préambule, chaque année, les partenaires sociaux se rencontreront dans le cadre des dispositions de l'article L 132-27 du Code du Travail issu de la loi du 13 novembre 1982.

Pour avoir une politique salariale cohérente et équitable, les partenaires sociaux ont décidé de créer une indemnité de réduction du temps de travail afin d'assurer le maintien de la rémunération. Cette indemnité sera égale à la différence entre le salaire actuel et le nouveau salaire résultant de la nouvelle durée conventionnelle du travail. Le tableau repris en annexe 4 au présent accord explique le principe du maintien de la rémunération.

La Direction s'engage à faire en sorte que cette indemnité soit résorbée et réintégrée dans le salaire sur une période qui n'excédera pas trois années, en augmentant de manière progressive le taux horaire sur ces trois années. Ce niveau d'augmentation défini par les partenaires sociaux au cours de la négociation annuelle sur les salaires ne devra pas être inférieur à 2 %.

Cette indemnité de réduction du temps de travail sera prise en compte pour apprécier le respect des minima légaux et conventionnels et entrera notamment dans l'assiette de calcul :

- des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité Sociale,
- l'indemnité compensatrice et de régularisation des congés payés,
- l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- l'indemnité de départ ou de mise à la retraite,
- la prime d'intéressement Groupe Casino,
- la participation Groupe Casino,
- la gratification annuelle.

2 - EMPLOYES-OUVRIERS A TEMPS PARTIEL

Du fait de l'engagement figurant au paragraphe 1 de l'article 6, les salariés à temps partiels, qui opteraient pour le maintien de leur régime horaire actuel ou une augmentation de ce régime dans le cadre des dispositions figurant à l'article 4, bénéficieront de cette augmentation progressive du taux horaire.

3 - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Les partenaires sociaux ont décidé que la réduction du temps de travail de l'encadrement n'aura pas d'incidence sur les rémunérations.

Compte Epargne Temps

Néanmoins pour tenir compte des spécificités liées aux fonctions de l'encadrement et conscients du délai nécessaire à la mise en oeuvre pratique de la réduction du temps de travail, il a été convenu de mettre en place un compte épargne temps sur une période déterminée de 3 ans. Ce compte épargne temps permettra 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 première année : 12 jours maxi
- la deuxième année : 6 jours maxi
- la troisième année : 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.

4 - NOUVEAUX EMBAUCHES

Les partenaires sociaux préfèrent attendre de connaître les dispositions de la deuxième loi à intervenir avant la fin de l'année 1999 afin de définir le salaire des nouveaux embauchés dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

Pour ce faire, ils tiendront compte des minima et des préconisations définis par la branche professionnelle.

ARTICLE 7 - PLAN EMPLOI

PRINCIPE

Pour s'inscrire dans l'esprit de la loi « Aubry » et faire en sorte de contribuer à l'effort de création d'emplois et de lutte contre le chômage, la Direction s'engage à créer des emplois dans les mêmes proportions que celles définies dans la partie offensive de la loi « Aubry » du 13 juin 1998 **en créant 4,15 % d'emplois pour une réduction du temps de travail de 6,92 %**,

En effet, le nombre de salariés concernés par la réduction du temps de travail est de 11 363 personnes en équivalent temps plein 39 h, le nombre d'heures effectuées actuellement chaque semaine correspondant à 443 157 heures. Dans le cadre de l'application du présent accord, le nombre d'heures qui sera effectué par ces mêmes personnes chaque semaine sera de $11\ 363 \times 36\ h = 412\ 477\ h$, soit une réduction du temps de travail effectif de 6,92 %.

En conséquence, la Direction s'engage, non seulement, à créer 4,15 % d'emploi, soit $11\ 363 \times 4,15\ \% = 472$ emplois équivalents temps plein, mais à porter ce chiffre à 500 emplois équivalents temps plein.

Pour tenir compte du fait que les partenaires sociaux, au cours de la négociation du présent accord, ont souhaité privilégier l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel et, compte tenu des différentes mesures envisagées dans le présent accord pour revaloriser la durée des contrats de ces salariés, il est convenu de consacrer une part de ces créations d'emplois à la revalorisation du contrat de travail des salariés à temps partiel, en fonction des options individuelles des salariés concernés.

Lorsque ces contrats auront été revalorisés, il sera procédé aux créations d'emplois complémentaires.

Bien entendu, les candidatures des personnes ayant occupé par le passé un poste, soit en contrat à durée déterminée, soit en intérim, seront examinées en priorité.

Outre le nombre de créations d'emplois indiqué ci-dessus, la Direction s'engage à procéder d'ici le 31 décembre 2000 aux recrutements suivants :

- 400 membres de l'encadrement
- 200 travailleurs handicapés

La Direction s'engage à poursuivre sa politique en matière de recrutement des apprentis en portant le seuil à 500 apprentis par an pour les années à venir.

Les partenaires sociaux ont souhaité pour ces deux dernières populations faire des efforts particuliers.

Dans le cadre de la politique relative aux travailleurs handicapés et forte de l'expérience réalisée sur le département de la Loire, la Direction envisage de créer les conditions comparables pour étendre à l'ensemble du territoire national le dispositif qui a été mis en oeuvre au niveau de ce département. Pour ce faire, les démarches seront entreprises auprès de l'Administration. Lorsque l'accord de l'Administration sera obtenu, une négociation sera engagée avec les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux considèrent que ce plan «Emploi » aura des effets bénéfiques en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail de toutes les catégories socio-professionnelles et permettra selon l'esprit de la loi Aubry de développer la lutte contre le chômage.

Ils se rencontreront à nouveau afin, si nécessaire, de tenir compte des évolutions éventuelles et futures du périmètre de la Société.

EVOLUTION ET PROMOTION INTERNE

Les partenaires sont convenus, avant de procéder à des embauches extérieures, de procéder à toutes les formations qui permettraient un développement des carrières, et de suppléer par promotions internes aux emplois devenus disponibles dans les niveaux supérieurs.

ARTICLE 8 - SUIVI DE L'ACCORD

La mise en oeuvre et la réussite concrète des différentes mesures figurant dans l'accord nécessitent la mise en place d'une commission de suivi qui sera notamment chargée d'examiner toutes les conditions relatives à l'interprétation ou l'application du présent accord.

1 - COMPOSITION DE LA COMMISSION

Pour les salariés : deux membres titulaires et deux membres suppléants par organisation syndicale représentative au sein de la Société ayant signé le présent accord ou ayant participé à la négociation.

Pour l'employeur : un nombre de représentants qui pourra aller jusqu'à 5.

2 - ORGANISATION DES REUNIONS

Les membres de la commission de suivi se réuniront sur invitation de la Direction des Ressources Humaines chaque trimestre jusqu'en 2001. Cette invitation sera adressée à chaque membre de la commission 15 jours à l'avance. Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un titulaire assisteront à chacune de ces réunions.

Bien entendu, afin de faciliter le bon déroulement des réunions, chaque organisation syndicale représentative devra communiquer à la Direction des Relations Sociales les différentes questions ou sujets qu'elle souhaite voir aborder et, cela au moins 8 jours avant la date effective de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme du temps de travail ; il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation et n'entraînera aucune réduction de la rémunération.

3 - MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

Le remboursement des frais de déplacement des membres de la délégation syndicale sera effectué par la Direction sur la base des règles en vigueur dans la Société.

ARTICLE 9 - DATE D'APPLICATION

Il est convenu que le présent accord entrera en application, après dépôt aux greffes du Conseil des Prudhommes de St-Etienne, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire, à compter du 1er juillet 1999. Ce faisant, il est bien entendu que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et qu'il s'ajoute en le modifiant à l'accord d'entreprise Casino-France du 19 décembre 1996. Il conserve une existence et une autonomie propre, notamment pour les modalités de dénonciation.

ARTICLE 10 - MODALITES DE REVISION

Sous réserve des dispositions figurant au dernier alinéa du préambule qui précise que « compte tenu des évolutions législatives et conventionnelles à venir, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà décidé de se revoir dans le courant du premier semestre 2000 », chaque partie signataire pourra demander la révision de cet accord, en respectant un délai de préavis d'un mois. Les partenaires sociaux disposeront alors d'un délai de 3 mois pour lui substituer, après négociation, le texte éventuellement révisé.

ARTICLE 11 - ENGAGEMENTS D'APPLICATION

Sauf possibilités de révision telles que stipulées à l'article 10 du présent accord, compte tenu notamment des engagements pris en matière d'emploi, des modalités particulières concernant, d'une part, les salariés à temps partiel et, d'autre part, les membres de l'encadrement, de l'incorporation dans les contrats de travail des mesures prévues, les parties - ou celles y ayant adhéré ultérieurement en respectant un délai de préavis de 3 mois et les formalités légales de notification - sont convenues, d'une période de stabilité et donc de respecter intégralement les dispositions du présent accord considérées comme un ensemble indissociable au minimum jusqu'au 31 mai 2006.

Bien entendu, dans l'esprit des partenaires sociaux, cet accord constitue une première étape et ils mettront à profit la première période d'application pour améliorer le dispositif et notamment en examinant en priorité :

- le nombre de jours de travail de l'encadrement
- les modalités d'organisation
- l'évolution de la durée du travail des contrats à temps partiel
- etc.

ARTICLE 12 - REDUCTION SUR ACHATS

Afin que chacun puisse participer au développement de l'Entreprise et être associé à l'amélioration des résultats, la Direction a décidé d'accorder, à compter du 1er janvier 2000, à l'ensemble des salariés de Casino-France une réduction sur achats de 5 %. Bien entendu, les modalités d'application seront définies au cours du deuxième semestre 1999 pour application à compter du 1er janvier 2000.

ARTICLE 13 - PUBLICITE

Le présent accord étant conclu en application des articles 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 organisation syndicale représentative au sein de la Société ayant signé le présent accord ou ayant participé à la négociation 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 ;
- 5 exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire ;
- un exemplaire en sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux secrétaires des Comités d'Etablissements, aux Comités Sociaux et aux délégués syndicaux.

Fait à St-Etienne, le 17 juin 1999

Pour la Direction de Casino-France :

Jean-Pierre BERGER

Pour les organisations syndicales :

C.F.E.-C.G.C. : Jacky KLINGER

C.F.T.C. : Michel NONNOTTE

C.G.T. : Michel CALICAT

Fédération des Services C.F.D.T. : Christian GAMARRA

Synd. Autonome : Christiane BLANCHARD

S.N.T.A.-F.O. : Brigitte CHATENIE

ANNEXE 1

**CALCUL DES PAUSES ET DU TRAVAIL EFFECTIF POUR LES SALARIES A TEMPS COMPLET
A COMPTER DU 1ER JANVIER 2000**

Durée de la pause	Temps de travail effectif hebdomadaire	Durée hebdomadaire de la pause	Temps de présence
3 mn	34 h 30 mn	1 h 48 mn	36 h 18 mn
4 mn	33 h 53 mn	2 h 25 mn	36 h 18 mn
6 mn	32 h 41 mn	3 h 37 mn	36 h 18 mn
12 mn	29 h 03 mn	7 h 15 mn	36 h 18 mn

ANNEXE 2

CALENDRIER DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Horaire actuel de présence	Horaire de présence au 1er juillet 1999	Temps de travail effectif au 1er janvier 2000	Temps de présence
38 h	37 h	34 h 50	36 h 18
39 h	38 h	34 h 50	36 h 18
39 h 50	38 h 50	34 h 50	36 h 18
39 h 66	38 h 66	34 h 50	36 h 18
40 h	39 h	34 h 50	36 h 18
41 h 13	40 h 13	34 h 50	36 h 18