

**PROJET D'ACCORD D'ADAPTATION DU STATUT DES SALARIES EN
PROVENANCE D'ACOS
AU STATUT COLLECTIF DE CIT
(ACCORD PASSERELLE)**

ENTRE :

La **société CIT**, représentée par Madame Karine MARCHAND, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de CIT, **le syndicat CFE-CGC**, représentée par : Monsieur Michel MEON, délégué syndical et **le syndicat CGT**, représentée par Monsieur Norbert NITCHEU, délégué syndical

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

PREAMBULE

Le 1er juillet 2011, à la suite du transfert des activités d'ACOS au sein de la société CIT les contrats de travail des salariés d'ACOS affectés à ces activités ont été transférés au sein de CIT par effet des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Conformément aux règles légales, les accords collectifs applicables à ces salariés ont été automatiquement dénoncés à la date du transfert. Des négociations se sont alors engagées entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de CIT sur les modalités d'adaptation et d'application du statut collectif aux salariés d'ACOS ayant été transférés.

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'adaptation (accord passerelle) a pour objet de déterminer le statut collectif et les règles spécifiques applicables aux salariés d'ACOS dont le contrat de travail a été transféré au sein de CIT à la date du 1er juillet 2011 par effet des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail (ci-après désignés « salariés transférés »).

Il s'applique à l'ensemble des salariés transférés.

Le présent accord constitue un accord d'adaptation au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail. Il met donc fin à l'application de l'ensemble des accords collectifs existants préalablement au sein de la société ACOS auxquels il se substitue.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux de l'employeur ou d'accord atypiques applicables antérieurement au sein de la société ACOS.

2. PRINCIPES GENERAUX

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions applicables aux salariés transférés sont celles résultant :

- de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12/07/2001, applicable à ce jour au sein de CIT ;
- des accords collectifs, des usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de la société CIT. La liste des accords collectifs applicables à la date de signature du présent accord figure en annexe au présent accord à titre d'information ;
- des dispositions spécifiques issues du présent accord passerelle ;
- des contrats de travail.

3. REMUNERATION

3.1. La rémunération annuelle de base

La rémunération mensuelle brute de base est inchangée à la date du transfert pour toutes les catégories de salariés.

3.2. Gratification / 13ème mois

Les salariés transférés bénéficieront d'une gratification / 13ème mois selon les règles actuellement applicables au sein de CIT.

3.3. Prime de développement :

Les salariés agents de maîtrise et cadres transférés restent éligibles au dispositif de gratification annuelle (intitulé prime de développement) en vigueur au sein de CIT pour leur catégorie dans les conditions et selon les modalités applicables dans le groupe. Pour 2011, cette prime est calculée sur la totalité de l'année.

3.4. Prime de performance

Les employés transférés affectés au service clients / help desk / service consommateurs seront éligibles au dispositif de prime de performance en vigueur au sein de CIT pour leur catégorie dans les conditions et selon les modalités prévues par l'entreprise. Pour 2011, cette prime est calculée du 1^{er} juillet 2011 au 31 décembre 2011.

4. DUREE DU TRAVAIL

4.1. Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

Les salariés transférés relevant de la catégorie des Cadres bénéficieront d'un décompte de leur temps de travail en jours sur l'année (forfait annuel jours) conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de CIT.

Ainsi, à ce jour, ces dispositions conventionnelles sont celles prévues par l'accord de substitution du 19 avril 2001 à l'accord ombrelle du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. En application de cet accord, le nombre de jours travaillés est de 215 jours. En contrepartie et sous réserve de travailler à hauteur de 215 jours par an, les salariés bénéficieront de 13 jours RTT déduction faite de la journée de solidarité à prendre entre le 1er juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante et éventuellement proratisés en cas d'absence du collaborateur.

4.2. Agents de maîtrise

Les salariés transférés relevant de la catégorie des Agents de maîtrise bénéficieront des dispositions sur la durée et l'organisation du temps de travail applicable à cette catégorie de salariés au sein de CIT.

Ainsi, à ce jour, en application des dispositions de l'accord de substitution du 19 avril 2001 à l'accord ombrelle du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail applicables aux Agents de Maîtrise :

- la durée du travail est de 40 heures hebdomadaires de présence en moyenne sur l'année, soit 38 heures de travail effectif en moyenne sur l'année ;
- le temps de travail effectif hebdomadaire est de 40h37c, correspondant à 42h50c de présence, les salariés bénéficiant de 13 jours de RTT après déduction de la journée de solidarité à prendre entre le 1er juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante et éventuellement proratisés en cas d'absence du collaborateur.

4.3. Employés

Les salariés transférés relevant de la catégorie des Employés seront soumis aux dispositions sur la durée et l'organisation du temps de travail applicables à cette catégorie de salariés au sein de CIT.

A ce jour, en application de l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, le temps de travail effectif est fixé à 34h20c soit 36 heures de temps de présence hebdomadaire.

5. HORAIRES DE TRAVAIL

Les salariés transférés seront soumis à l'horaire collectif de travail applicable au sein de CIT et affichés dans les locaux.

6. CLASSIFICATION

A compter du transfert les collaborateurs relèveront des classifications telles que prévues par la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, applicable à ce jour au sein de CIT, selon la grille de correspondance annexée.

7. ASTREINTE / TRAVAIL PLANIFIE LE WEEK-END

Les salariés transférés relevant de la Catégorie des Cadres et des Agents de Maîtrise seront soumis aux dispositions en vigueur au sein de CIT sur les astreintes ainsi qu'à celles régissant le travail planifié le week-end. A ce jour, ces règles sont notamment fixées par l'accord d'entreprise du 16 juin 2008 sur les astreintes, complété par un avenant en date du 1er décembre 2008.

Ces dispositions se substituent intégralement à celles qui s'appliquaient précédemment au sein d'ACOS aux salariés transférés, en matière d'astreintes et de travail le week-end et ce compris le travail le dimanche.

NN 

8. COTISATIONS SOCIALES

La rémunération versée aux salariés transférés à compter du 1^{er} juillet 2011 est assujettie à cotisations sociales selon les taux et la répartition en vigueur au sein de la société CIT, en ce compris pour la retraite complémentaire, la mutuelle et la prévoyance pour les cadres, les agents de maîtrise et les employés.

9. PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Les salariés transférés bénéficieront, à compter du 1er juillet 2011, des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des plans d'épargne entreprise (PERCO, PEG) en vigueur au sein de CIT.

Pour l'exercice 2011, ils bénéficieront de l'accord de participation et intéressement au sein d'ACOS au prorata des salaires perçus ou de la durée de présence au cours de l'exercice fiscal considéré et jusqu'à la date du 30 juin 2011. Pour la période courant à compter de cette date et jusqu'au terme de l'exercice fiscal considéré, ils bénéficieront des dispositifs de participation et d'intéressement en vigueur au sein de la structure d'accueil CIT selon les mêmes règles.

10. RESTAURATION D'ENTREPRISE

Les salariés transférés de la société ACOS bénéficieront d'une restauration d'entreprise et les collaborateurs auront la possibilité d'en bénéficier pendant les heures d'ouverture du restaurant d'entreprise.

11. DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE et pour les mesures qu'il prévoit, selon les dates d'effet spécifiques expressément stipulées dans les clauses de l'accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de trois (3) mois.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, sous réserve d'en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

12. OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.


Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.

Fait le 18 juillet 2011, à Saint-Etienne

En cinq (5) exemplaires


Karine MARCHAND
Directeur des Ressources Humaines

Michel MEON
Délégué syndical CFE-CGC


Norbert NITCHEU
Délégué syndical CGT

ANNEXE 1

Liste des accords collectifs applicables au sein de la société CIT à la date du 1er juillet 2011

I- Convention collective

Convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

II. Accords Groupe

- Accord sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les relations de Travail du 27 septembre 1993
- Avenant du 28 septembre 2004 à l'accord sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les relations de Travail du 27 septembre 1993
- Accord de dialogue social au sein du groupe Casino du 30 juin 2009
- Avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé du 5 mai 2008
- Accord Groupe sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité du 29 avril 2005
- Avenant du 1^{er} septembre 2009 à l'accord Groupe du 29 avril 2005 sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité
- Accord sur l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 14 octobre 2005
- Avenant du 15 mai 2009 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise
- Accord du 11 décembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du groupe Casino
- Accord du 9 septembre 2009 sur l'emploi des salariés âgés au sein du groupe Casino
- Accord Groupe sur la santé et la sécurité au travail du 8 décembre 2010
- Avenant du 16 septembre 2010 à l'avenant du 5 mai 2008 portant sur les nouvelles dispositions en matière de Frais de santé au sein du Groupe Casino
- Avenant du 26 janvier 2011 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise et à son avenant du 15 mai 2009
- Accord de méthode du 22 janvier 2010 concernant la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au sein du groupe Casino
- Accord Groupe sur l'emploi des salariés en situation de HANDICAP en date du 20 décembre 2010
- Accord Groupe d'intéressement du 3 mars 2010
- Avenant du 17 juin 2010 à l'accord d'intéressement du 3 mars 2010
- Accord du 27 février 2008 permettant le déblocage exceptionnel de la participation
- Avenant du 18 juin 2009 à l'accord de participation du groupe Casino

- Avenant n°1 du 25 septembre 2009 à l'accord de participation du 18 juin 2009
- Avenant n°2 du 17 juin 2010 à l'accord de participation du groupe Casino du 18 juin 2009
- Avenant du 25 juin 2009 à l'accord collectif portant sur les frais de prévoyance groupe Casino
- Avenant Prévoyance du 22 décembre 2008
- Avenant Prévoyance du 10 décembre 2001
- Avenant Prévoyance "Employés" du 3 février 2005
- Avenant prévoyance du 21 décembre 2006
- Avenant prévoyance du 19 décembre 2007
- Avenant prévoyance du 5 mai 2008
- Accord du 25 septembre 2009 instituant le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) du Groupe Casino
- Avenant au PERCO n°1 du 18 mars 2011
- Avenant au PERCO n°2 du 25 mars 2011
- Accord sur le Plan Epargne Groupe (PEG) Casino du 31 juillet 2008
- Avenant au PEG n°1
- Avenant au PEG n°2 du 25 septembre 2009
- Avenant au PEG n°3 du 3 mars 2010
- Avenant au PEG n°4 du 25 mars 2011

II. Accords d'entreprise CIT

- Accord de substitution et avenant du 19 avril 2001 à l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail
- Accord général de substitution du 19 avril 2001 Casino Services
- Accord général de substitution du 1er janvier 2004 Casino Information Technology
- Accord et avenant sur l'astreinte du 16 juin 2008 et 1er décembre 2008
- Accord NAO pour 2011

ANNEXE 2
Grille de correspondance des classifications

	Classification ACOS		Classification CCN CIT à compter du 01/07/2011
ETAM	1.3.1	220	1B
	1.3.2	230	2B
	1.4.1	240	3B
	1.4.2	250	4A
	2,1	275	4B
AM	2,2	310	5
	2,3	355	6
cadre	2.3	150	7
	3,1	170	8

*

