

**ACCORD DU 10 MARS 2016  
SUR L'APPLICATION DU STATUT DE DISTRIBUTION CASINO  
FRANCE AUX SALARIES DE CIT TRANSFERES AU SEIN DE  
DISTRIBUTION CASINO FRANCE  
(ACCORD PASSERELLE)**

**ENTRE : La société Distribution Casino France, représentée par M. Antoine BRAULT, Directeur des Relations & de l'Innovation Sociales Adjoint Groupe CASINO**

D'une part

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la société Distribution Casino France, représentées par**

**Pour la fédération des services CFDT,  
Pour la CFE-CGC,  
Pour la CGT,  
Pour le SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO,**

D'autre part

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :**

## **PREAMBULE**

La Société Casino Informations Technologies (CIT), a intégré la société DISTRIBUTION CASINO France en qualité de nouvel établissement dénommé Direction des Systèmes d'information (DSI), le 5 janvier 2016.

A cette même date, les contrats de travail des salariés appartenant à cette société et affectés à ces activités ont été transférés au sein de la société DISTRIBUTION CASINO FRANCE par effet des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Conformément aux règles légales, des négociations se sont engagées entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE sur les modalités d'application du statut collectif aux salariés dont les contrats de travail ont été transférés, ainsi que sur le maintien des accords spécifiques nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. Après avoir considéré l'ensemble des dispositions antérieurement applicables, les parties ont convenu des engagements ci-après :

### **ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord d'adaptation (accord passerelle) a pour objet de déterminer les modalités d'application du statut collectif de la société DISTRIBUTION CASINO FRANCE aux salariés travaillant pour la société CIT et dont le contrat de travail a été transféré au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE à la date du 5 janvier 2016 (ci-après désignés « les salariés transférés »).

Les mesures du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés transférés au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Il 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 applicables aux salariés transférés au sein de la société d'origine, auxquels il se substitue, à l'exception des accords explicitement mentionnés dans la présente convention qui prendront la qualité d'accord d'établissement de la DSI.

De même, 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'accords atypiques applicables aux salariés transférés à la date de leur transfert au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE.

## **ARTICLE 2 : CLASSIFICATION**

Les salariés transférés se voyaient appliquer, au sein de la société CIT la même classification que celle applicable au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE. Dès lors, les salariés transférés conservent leur classification antérieure sous réserve des promotions et mutations qui auraient pu intervenir depuis la date du transfert.

## **ARTICLE 3 : REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **3.1. Rémunération annuelle fixe**

Les salariés transférés conservent la rémunération applicable avant leur transfert, sous réserve des promotions et mutations qui auraient pu intervenir depuis la date du transfert.

### **3.2. Rémunération variable**

Les modalités de la rémunération variable applicable au sein de CIT étant identiques à celles instituées au sein de DCF, les conditions d'attribution et de versement de la rémunération variable des salariés transférés est inchangée.

### **3.3. Jours de carence**

Les parties décident du maintien pour les salariés de la DSI de l'avantage spécifique antérieurement institué au sein de la société CIT, par l'accord de NAO de 2015, consistant à ramener à un seul jour la carence pour le premier arrêt maladie intervenant dans chaque période comprise entre le 1er avril de l'année N et le 31 mars de l'année N+1.

Ce bénéfice sera conservé sur une durée de 5 ans. Au terme de ce délai, si cet avantage n'est pas repris dans les accords applicables pour l'ensemble de DCF, les parties conviennent de se rencontrer pour rouvrir la discussion sur cette disposition spécifique.

## **ARTICLE 4 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

Les salariés transférés seront soumis à l'ensemble des dispositions sur la durée et l'organisation du travail applicables au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE et résultant de la loi, de la convention collective et des accords collectifs, des usages, des engagements atypiques et des engagements unilatéraux, en ce compris notamment sans que cette énumération soit exhaustive, celles relatives à la durée et de l'organisation du temps de travail, aux heures supplémentaires, au compte-épargne temps, aux congés payés et jours fériés ou encore à la journée de solidarité.

Par dérogation à ce principe les accords instituant des astreintes au sein de la société CIT et l'accord triennal de Télétravail sont repris avec tous leurs effets en qualité d'accord d'établissement de la DSI. Cette mesure de reprise d'accord s'applique exclusivement pour ces deux accords spécifiques de la société CIT devenue DSI.

#### **4.1. Accord relatif aux astreintes**

##### **4.1.1 MAINTIEN DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL D'ASTREINTE**

Au regard des spécificités de fonctionnement et de continuité de service rendu à ses clients, la DSI est tenue de mettre en place un dispositif d'astreinte spécifique, adapté à ces contraintes. Ces mesures sont prévues par l'accord sur les astreintes de CIT du 16 juin 2008, ainsi que son avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Soucieuses de maintenir en l'état les conditions d'exercice de ces astreintes, les parties décident du maintien en vigueur de ces dispositions sous forme d'accords collectifs d'établissement de la DSI.

A compter de l'intégration des salariés de CIT au sein de la DSI, l'évolution du montant des primes d'astreintes applicables au sein de cet établissement relève de l'accord de la NAO portant sur les salaires de DCF. A ce titre, l'accord collectif d'entreprise sur les salaires, les rémunérations, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail de DCF pour l'année 2016 prévoit que les montants applicables aux astreintes propres à la DSI soient revalorisés et fixés aux montants suivants :

- 37,50 € bruts / jour de la semaine : pour une astreinte réalisée les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi de 18h le soir au lendemain 8h ;
- 130 € bruts / samedi : pour une astreinte réalisée du samedi de 8h au dimanche 8h ;
- 260 € bruts / dimanche : pour une astreinte réalisée du dimanche 8h au lundi 8h ;
- 260 € bruts / jours fériés : pour une astreinte réalisée de la veille du jour férié à 18h au lendemain du jour férié à 8h.

En cas d'astreinte partielle, la prime d'astreinte est versée prorata temporis.

##### **4.1.2 ORGANISATION DU REPOS DANS LE CADRE DES ASTREINTES**

En fonction du nombre et des heures effectives d'intervention pendant la période d'astreinte, le collaborateur pourra, s'il le souhaite, en lien avec son manager, décaler sa reprise du travail à l'issue de son astreinte afin de bénéficier de l'amplitude de son repos quotidien.

Le collaborateur qui souhaiterait décaler son heure de reprise du travail, devra avoir clôturé ses interventions, par l'envoi des comptes-rendus d'intervention, avant la fin de son astreinte.

## **4.2. Accord relatif au télétravail**

Les dispositions de l'accord relatif au télétravail du 28 mars 2014, conclu au sein de la société CIT continueront à produire leurs effets en qualité d'accord d'établissement à durée déterminée, jusqu'à l'échéance fixé dans l'accord d'entreprise à durée déterminée initialement conclu au sein de la société CIT, soit jusqu'au 31 mai 2017, à l'issue duquel il cessera de produire tous ses effets.

Au terme de ce délai, si cette disposition n'est pas reprise dans les accords applicables pour l'ensemble de DCF, les parties conviennent de se rencontrer pour rouvrir la discussion sur les conditions du maintien du télétravail.

### ***ARTICLE 5 : AUTRES DISPOSITIONS***

Plus globalement, les salariés transférés se verront appliquer l'ensemble des dispositions en vigueur au sein de DCF, qu'elles soient de nature conventionnelle ou unilatérale.

### ***ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD***

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à compter du premier avril 2016. Au terme de cette période, il cessera de produire tout effet. Néanmoins, si les avantages spécifiques à l'établissement contenus dans cet accord ne sont pas repris pour l'ensemble de DCF, les parties conviennent de se rencontrer pour rouvrir la discussion sur ces dispositions spécifiques à l'établissement.

## **ARTICLE 7 : 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 à Saint-Etienne, le 10 mars 2018

En cinq (5) exemplaires

**Pour les organisations syndicales**

**Pour la Direction :**

**Pour la fédération des services CFDT,  
Mme Anne GAGNOT**

**M. Antoine BRAULT**

**Pour la CFE-CGC,  
M. Jean Luc LE COURT**

**Pour la CGT,  
M. Jean PASTOR**

**Pour le SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO,  
Mme Laurence GILARDO**