

**AVENANT DU 28 AVRIL 2011
PORTANT REVISION PARTIELLE DE L'ACCORD DIT « PASSERELLE » DU 5 JANVIER 2007**

ENTRE :

D'une part ;

La Direction de la **société Distribution Casino France**, représentée par Monsieur Gérard MASSUS, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet,

D'autre part,

Pour 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, M. Fabrice ORE
- Pour la Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- Pour le Syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour l'UNSA Casino, M. Michel POZO

GM
MP
AN
MB

PREAMBULE

Les parties rappellent l'engagement pris lors de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail de 2010, d'engager une réflexion sur le métier de vendeurs BAS.

C'est dans ce cadre que des réunions de travail ont été organisées avec les organisations syndicales les 1^{er} avril et 13 octobre 2010, auxquelles ont également participé des vendeurs.

De plus, de nombreux échanges ont eu lieu tout au long de l'année 2010, avec les équipes de vente, les équipes des métiers et les opérationnels du réseau, dans le cadre de groupes d'écoute et de travail mis en place à cet effet.

Cette réflexion sur le métier de vendeur BAS s'est également inscrite dans le contexte actuel d'évolution du marché de la Maison et du Multimédia. Cette évolution résulte principalement, du développement d'Internet, qui a modifié les comportements d'achat des consommateurs sur ces produits et qui a permis à de nouveaux acteurs, de pénétrer un marché déjà très fortement concurrentiel.

Dans ce contexte et pour répondre à ces nouveaux enjeux majeurs, il a été défini une stratégie commerciale offensive pour les secteurs de la Maison et du Multimédia des hypermarchés Géant Casino.

Cette stratégie commerciale s'appuie en grande partie sur les équipes de vente, dont les compétences, l'implication et la motivation constituent un facteur de réussite déterminant.

C'est pourquoi, il est apparu indispensable de renforcer leur rôle et de mettre en place, pour les vendeurs, un nouveau dispositif de rémunération motivant et adapté aux nouveaux enjeux.

Un projet de nouveau dispositif de rémunération a ainsi été élaboré, visant à répondre au maximum aux attentes des vendeurs et des managers commerciaux telles qu'exprimées dans les groupes de travail, tout en les conciliant avec les objectifs stratégiques et commerciaux de l'entreprise.

La mise en place de ce nouveau dispositif de rémunération repose sur le principe du volontariat, les salariés concernés étant libres d'accepter ou de refuser, l'acceptation donnant lieu à signature d'un avenant au contrat de travail.

Les contrats de travail des vendeurs embauchés à partir du 1^{er} juin 2011 comporteront ce nouveau dispositif de rémunération.

Ce projet a été présenté aux membres du CCE DCF lors d'une première réunion extraordinaire qui s'est tenue le 25 février 2011 dans le cadre de la procédure d'information/consultation.

Les partenaires sociaux se sont ensuite réunis les 18 mars, 23 mars et 4 avril 2011 pour négocier le projet d'avenant portant révision partielle de l'accord passerelle du 5 janvier 2007.

67
MP
AN
BE
AB

IL A DONC ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord dit « passerelle » du 5 janvier 2007 sur les points suivants :

- La classification et grilles de salaire,
- Les définitions du taux horaire moyen et du salaire de référence mensuel,
- La spécificité des heures « hors vente »,
- L'organisation du travail : travail exceptionnel le dimanche, travail le jour férié,
- Les heures complémentaires et heures supplémentaires.

Il se substitue donc de plein droit aux stipulations de l'accord passerelle du 5 janvier 2007 qu'il modifie et notamment à ses articles 2, 6, 7, 8, 9. Les dispositions de cet accord passerelle, autres que celles objet du présent avenant demeurant applicables.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable dans son intégralité :

- aux salariés de la société Distribution Casino France, relevant de la catégorie des vendeurs BAS dénommés Vendeurs Multimédia et/ou Maison (cf. article 3 ci-après), ayant expressément accepté le nouveau dispositif de rémunération tel que prévu par le présent accord, en signant à cet effet un avenant à leur contrat de travail,
- aux vendeurs DCF embauchés à compter du 1^{er} juin 2011.

Les vendeurs de Distribution Casino France qui auront refusé de se voir appliquer le nouveau dispositif de rémunération demeureront soumis au système antérieur et à l'ensemble des dispositions de l'accord passerelle du 5 janvier 2007.

ARTICLE 3 – CLASSIFICATIONS

La catégorie spécifique des « vendeurs BAS » instituée par l'accord passerelle du 5 janvier 2007 est conservée. Elle change de dénomination : « vendeurs Multimédia et/ou Maison » pour les vendeurs ayant expressément accepté le nouveau dispositif de rémunération, les niveaux de classification demeurant inchangés.

Le niveau de classification 4V1 correspondant à la catégorie de « premier vendeur », en test lors de la signature de l'accord passerelle du 5 janvier 2007, est confirmé. Actuellement, 11 vendeurs sont classés au niveau 4V1.

Les autres dispositions de l'article 2 de l'accord passerelle du 5 janvier 2007 restent inchangées.

ARTICLE 4- REMUNERATION

La rémunération des Vendeurs Multimédia et/ou Maison se compose :

- d'une partie collective,
- complétée par une partie individuelle,
- laquelle peut être majorée.

67
MP
AN
FF MB

4.1. Partie collective

La partie collective de la rémunération des vendeurs Multimédia et/ou Maison est calculée en fonction de la réalisation des objectifs mensuels de chiffre d'affaires et de marge pour les secteurs de la Maison et/ou du Multimédia.

Les objectifs mensuels sont communiqués aux vendeurs lors d'une réunion d'équipe qui se tient au plus tard, le dernier jour du mois précédent pour le mois suivant. Ils pourront ensuite être également consultés à tout moment par le vendeur dans l'intranet Multimédia.

Selon le niveau de réalisation des objectifs collectifs ainsi fixés, les vendeurs Multimédia et/ou Maison se voient attribuer une rémunération dont le montant varie en fonction de leur niveau de classification.

4.2. Partie individuelle

La partie collective visée ci-dessus est complétée par une partie individuelle assise sur des critères quantitatifs : les ventes réalisées par le vendeur.

Le vendeur Multimédia et/ou Maison perçoit une commission forfaitaire sur chaque article ou service vendu par ses soins -que ce soit ou non dans son secteur d'appartenance- faisant l'objet d'un commissionnement.

La liste des produits et services commissionnés ainsi que le taux sont fixés chaque mois, par le Responsable de la force de vente national, selon les deux indicateurs suivants :

- Le plan de vente, défini au niveau national et susceptible d'ajustement chaque mois en fonction, d'une part de la stratégie commerciale pour les secteurs Maison et Multimédia et d'autre part, de la rentabilité des articles et de l'état des stocks ;
- La stratégie commerciale locale, propre à chaque magasin.

Ces informations sont communiquées aux vendeurs lors d'une réunion d'équipe qui se tient au plus tard le dernier jour du mois précédent pour le mois suivant. Elles pourront également être consultées par le vendeur à tout moment, sur ordinateur, dans la rubrique Force de Vente du disque dur du magasin.

4.3. Majoration de la partie individuelle (Bonus de vente)

Les vendeurs Multimédia et/ou Maison bénéficient d'une majoration de la partie individuelle de leur rémunération, appelée bonus de vente, selon les modalités suivantes :

- Dès le 1^{er} Euro de vente, le vendeur perçoit 15% du montant total de la partie individuelle de sa rémunération correspondant au critère quantitatif ;
- La prime est payée trimestriellement.

Le bonus de vente se substituera intégralement à la prime de performance dont bénéficient actuellement certains vendeurs.

Dans l'hypothèse où le montant total de la rémunération mensuelle du vendeur Multimédia et/ou Maison, obtenu en additionnant la partie collective et la partie individuelle serait inférieur au salaire minimum conventionnel applicable, celui-ci serait garanti et versé au salarié.

607
VF AN MP AC
MB

ARTICLE 5 – TAUX HORAIRE MOYEN

Le taux horaire moyen des douze derniers mois est calculé de la façon suivante :

Partie collective+ partie individuelle + bonus de vente + prime accord passerelle + éventuel complément minimum garanti

Heures travaillées à la vente

Entrent également dans le calcul du taux horaire moyen, les majorations pour heures de nuit à la vente et les majorations pour travail les dimanches et les jours fériés.

ARTICLE 6 – SPECIFICITE DES HEURES « HORS VENTE »

Les heures « hors vente » spécifiques au métier de vendeur Multimédia et/ou Maison concernent :

- certaines activités pendant lesquelles le vendeur n'est pas en acte de vente : inventaire, formation, délégation, implantation de rayon hors horaires d'ouverture du magasin
- et participation à une action hors acte de vente pendant les heures d'ouverture du magasin si la durée d'intervention du vendeur est supérieure à 1 h.

Les autres dispositions de l'article 7 de l'accord passerelle du 5 janvier 2007 restent inchangées.

ARTICLE 7 - TRAVAIL EXCEPTIONNEL LE DIMANCHE OU DURANT LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE HABITUEL

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou le jour habituel de repos hebdomadaire, celui-ci sera récupéré et devra être accordé dans les quinze (15) jours qui précèdent ou suivent le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire habituel travaillé.

Par ailleurs, les heures exceptionnellement travaillées le dimanche ou durant le jour de repos hebdomadaire habituel seront rémunérées dans les conditions suivantes :

- Paiement des heures au taux horaire de référence ;
- Paiement de la partie individuelle.

ARTICLE 8 – TRAVAIL LES JOURS FERIES

En cas de travail un jour férié, le vendeur Multimédia et/ou Maison percevra une rémunération majorée calculée comme suit :

- une fois le nombre d'heures travaillées prévues par le Manager (grille de pointage) au taux horaire de référence ;
- une fois les heures effectuées en majoration heures fériée, au taux horaire de référence ;
- Partie individuelle acquise ce jour.

GM
MB
AN

ARTICLE 9 - HEURES COMPLEMENTAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

Heures complémentaires

Il est rappelé que les heures complémentaires sont réalisées à l'initiative de l'employeur.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^e de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont majorées conformément aux dispositions légales.

Si le montant de la partie individuelle acquise pendant ces heures est supérieur au montant des majorations dues au titre des heures complémentaires, seul le montant correspondant à la partie individuelle sera versé.

Si le montant de la partie individuelle acquise pendant ces heures est inférieur au montant des majorations dues au titre des heures complémentaires, le différentiel sera versé.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectivement travaillées de la 36^e heure à la 43^e heure sont rémunérées au taux horaire de référence majoré de 25%.

Les autres dispositions de l'article 9 de l'accord passerelle du 5 janvier 2007 restent inchangées.

ARTICLE 10 – DATE D'APPLICATION, OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition.

Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, 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.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} juin 2011.

67
MP
AC
MB
AN

Fait à St-Etienne, le 28 avril 2011

Pour Distribution Casino France :

Gérard MASSUS



Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC : Jean-Luc LE COURT



ALAIN PARQUET

CFTC : Yann CODURI



CGT : Fabrice ORE

Fédération des Services CFDT :

Anne-Marie COAT

Syndicat Autonome : Evelyne GUIGNARD



SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :

Brigitte CHATENIE



UNSA Casino : Michel POZO

