

STATUT COLLECTIF DE LA SOCIETE CSF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Thierry RAULIN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

- L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par Mme JACOBIC, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- L'organisation syndicale C.F.E. C.G.C., représentée par M. GODINA, en sa qualité de délégué syndical central,
- L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,
- L'organisation syndicale C.G.T., représentée par Mme DELOFFRE, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- L'organisation syndicale F.O., représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD COLLECTIF

TR GR
SS

Préambule

Suite à la fusion intervenue au cours du mois d'août 1999 entre le Groupe PROMODES et le Groupe CARREFOUR, une nouvelle organisation commerciale de l'enseigne « CHAMPION » a été mise en place, afin de permettre une optimisation de l'exploitation commerciale des supermarchés (STOC et CHAMPION) issus des deux Groupes.

Il a par ailleurs été procédé au regroupement de l'activité supermarché dans une société unique d'exploitation, créant ainsi une structure mieux adaptée à la gestion des hommes par métier.

Au 1^{er} mai 2002, la société CSF a donc été créée par un apport partiel d'actif de dix sociétés relevant des Groupes CARREFOUR et PROMODES (à savoir : Amidis et Cie, CMSSE, SSE, CMSC, CMSNO, CMSO, Besneville, CMUC, SEPG, Catteau) dédiée à l'exploitation commerciale des supermarchés.

Les salariés de ces dix sociétés ont donc été, à cette date, transférés, en application de l'article L 122-12 alinéa 2 du Code du travail, au sein de la société CSF.

Il est alors apparu des différences entre les divers statuts collectifs applicables aux salariés avant leur transfert au sein de la société CSF.

La Direction a engagé des négociations avec les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise afin de mettre en place un statut collectif harmonisé applicable à l'ensemble des salariés de la société CSF.

Ces négociations ont été menées dans le souci constant de mettre en phase, au sein de la société CSF, un statut collectif performant, juste et équilibré prenant en compte à la fois les intérêts des salariés et de l'entreprise.

Compte tenu de la finalité particulière des objectifs rappelés ci-dessus, les parties conviennent expressément que la présente convention profite à la collectivité des salariés et s'impose en conséquence à chacun d'eux.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1	éléments généraux.....	- 5 -
Article 1	Champs d'application	- 5 -
Article 2	Cadre juridique.....	- 5 -
CHAPITRE 2	EMBAUCHES ET CONTRAT DE TRAVAIL.....	- 6 -
Article 3	Embauche.....	- 6 -
Article 4	Contrat de travail.....	- 6 -
Article 5	Période d'essai	- 7 -
CHAPITRE 3	EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	- 8 -
Article 6	Congés payés.....	- 8 -
Article 6.1	Calcul des congés payés.....	- 8 -
Article 6. 2	Prise des congés	- 9 -
Article 6. 3	Congés de fractionnement.....	- 9 -
Article 7	Suppression du dispositif du plan individuel d'épargne congé (PIEC) (salariés non cadres du périmètre ex-Amidis).....	- 10 -
Article 8	Congés d'ancienneté	- 11 -
Article 9	Absences autorisées pour circonstances de famille	- 11 -
Article 10	Accompagnement de la mobilité du personnel d'encadrement	- 13 -
Article 11	Absence autorisée pour la réalisation des épreuves du permis de conduire	- 14 -
Article 12	Participation du salarié à l'appel de préparation à la défense	- 14 -
Article 13	Absences parentales pour enfant malade	- 14 -
Article 14	Congé de présence parentale pour enfant malade	- 15 -
Article 15	Absences autorisées en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin.....	- 16 -
Article 16	Maladie - accident.....	- 16 -
Article 16.1	Suspension du contrat de travail	- 16 -
Article 16. 2	Complément de salaire.....	- 17 -
Article 16. 2. 1	Employés.....	- 18 -
Article 16. 2. 2	Agents de maîtrise.....	- 19 -
Article 16. 2. 3	Cadres	- 20 -
Article 16. 3	Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).....	- 21 -
Article 17	Maternité	- 21 -
Article 17.1	Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes	- 21 -
Article 17. 2	Rupture du contrat de travail à l'initiative de la salariée	- 22 -
Article 17. 3	Suspension du contrat de travail	- 22 -
Article 17. 4	Protection	- 23 -
Article 17. 5	Complément de salaire.....	- 23 -
Article 18	Congé paternité	- 25 -
Article 19	Jours fériés	- 25 -
Article 20	Travail du dimanche.....	- 26 -
CHAPITRE 4	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	- 28 -
Article 21	Préavis.....	- 28 -
Article 21.1	Durée du préavis en cas de licenciement ou de démission	- 28 -
Article 21.2	Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis.....	- 29 -
Article 22	Indemnité de licenciement	- 29 -

Article 22.1	Employés :.....	- 30 -
Article 22.2	Agents de maîtrise.....	- 30 -
Article 22.3	Cadres :	- 31 -
Article 22.4	Indemnité de licenciement en cas de licenciement pour motif économique. -	31 -
Article 23	Indemnités de mise à la retraite.....	- 31 -
Article 23.1	Employés.....	- 31 -
Article 23.2	Agents de maîtrise.....	- 32 -
Article 23.3	Cadres.....	- 32 -
Article 24	Indemnité de départ à la retraite.....	- 33 -
Article 24.1	Employés.....	- 33 -
Article 24.2	Agents de maîtrise.....	- 33 -
Article 24.3	Cadres.....	- 33 -
CHAPITRE 5	REMUNERATION	- 35 -
Article 25	Prime annuelle ou « 13 ^{ème} mois »	- 35 -
Article 26	Prime de vacances CSF.....	- 36 -
Article 26.1	Principe.	- 36 -
Article 26.2	Bénéficiaires.....	- 36 -
Article 26.3	Modalités de calcul.	- 37 -
Article 26.4	Exclusion de la prime de vacances pour le calcul de la prime annuelle.	- 39 -
Article 27	Prime de diplôme	- 39 -
Article 28	Remboursement des frais de transport	- 40 -
Article 28.1	Remboursement des frais de transport engagés par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail.	- 40 -
Article 28.2	Indemnités kilométriques en cas de déplacement professionnel.	- 41 -
Article 29	Tickets- Restaurants.....	- 41 -
Article 30	Primes d'ancienneté	- 41 -
Article 31	Gratification attribuée lors de la remise d'une médaille du travail.....	- 41 -
Article 32	Retraite complémentaire non cadre.....	- 42 -
Article 33	Date de paiement des salaires	- 43 -
Article 34	Régimes de frais de santé et de prévoyance non cadres	- 43 -
CHAPITRE 6	dispositions finales.....	- 44 -
Article 35	Prise d'effet de l'accord	- 44 -
Article 36	Révision	- 44 -
Article 37	Dénonciation	- 45 -
Article 38	Adhésion	- 45 -
Article 39	Dépôt et publicité	- 46 -

GF

TR

SS

CHAPITRE 1

ELEMENTS GENERAUX

Article 1 Champs d'application

La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés de la société CSF.

Article 2 Cadre juridique

Il sera appliqué au personnel, tel que défini ci-dessus, la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, dans ses dispositions étendues, d'une part, ainsi que les différents éléments ci-après, d'autre part.

Il est évident qu'en aucun cas, les avantages ayant le même objet ou la même cause inclus dans la convention collective de branche et dans la présente convention ne peuvent se cumuler.

Il est en outre expressément convenu que les présentes dispositions annulent et remplacent les dispositifs antérieurs quels qu'ils soient.

La présente convention se substitue ainsi à toute pratique, tout usage ou tout accord relatif aux différents statuts collectifs des salariés visés dans son champ d'application ayant le même objet.

Le présent accord constitue donc un accord de substitution au sens de l'article L.132-8 du Code du Travail.

CHAPITRE 2

EMBAUCHES ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3 Embauche

L'embauche des salariés au sein de la société CSF s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale, à une visite médicale obligatoire.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les éventuels frais de transport, et ceux relatifs à l'examen lui-même, sont à la charge de l'employeur sur présentation de justificatifs.

Article 4 Contrat de travail

Il sera remis à chaque collaborateur, au moment de son engagement, un contrat de travail écrit comportant notamment les indications suivantes :

- durée du contrat,
- date d'entrée dans l'entreprise,
- fonctions occupées,
- statut et niveau hiérarchique,
- lieu d'emploi,
- conditions d'essai,
- durée du travail ou détermination de la durée forfaitaire de travail correspondant à la rémunération forfaitaire s'il y a lieu,
- montant du salaire brut mensuel,

- autres éléments éventuels de rémunération directe ou indirecte,
- clause de mobilité (pour l'encadrement).

Article 5 Période d'essai

Les contrats à durée indéterminée ne deviennent définitifs qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- pour les employés : un mois de travail effectif,
- pour les agents de maîtrise : deux mois de travail effectif, renouvelables une fois pour une durée équivalente, après accord des parties,
- pour les cadres : trois mois de travail effectif, renouvelables une fois, pour une durée équivalente, après accord des parties.

Tout événement provoquant une suspension de la période d'essai visée ci-dessus prolongera cette dernière d'une durée égale à ladite suspension.

CHAPITRE 3

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 Congés payés

Article 6.1 Calcul des congés payés

Pour pouvoir bénéficier d'un droit à congés payés, le salarié doit nécessairement justifier d'avoir été occupé, pendant la période de référence, un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

L'année de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, ou période assimilée, au cours de l'année de référence.

N'entraînent aucune réduction des congés payés, tant en ce qui concerne leur durée, que s'agissant du montant de l'indemnité correspondante :

- les périodes de repos des femmes en couche prévues à l'article L 122-26 du Code du Travail,
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les absences pour maladie des salariés comptant deux ans de présence dans l'entreprise pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de deux mois. En conséquence, si la durée totale des absences a excédé deux mois, les congés payés sont dus pour deux mois,
- les absences autorisées pour circonstances de famille,
- les formations économiques, sociales et syndicales,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou appelé au service national à un titre quelconque,

- la journée de préparation à la défense nationale.

Article 6. 2 Prise des congés

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

A partir du 1er juin 2004, les congés pris seront en premier lieu décomptés sur les jours de congés payés acquis du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004 (CP2) et lorsque l'intégralité de ces congés auront été pris les éventuels congés pris en sus viendront en déduction des reliquats dont le salarié disposerait au titre des années antérieures.

D'une manière générale, à compter de juin 2004, les congés payés non pris durant la période de prise telle que définie au 1^{er} paragraphe du présent article ne pourront pas être reportés sur la période suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, il sera possible de reporter une partie des congés payés pour alimenter un compte épargne temps. Les modalités de report seront fixées par l'accord sur le compte épargne temps.

Pour l'année 2004, les reliquats de congés payés (CP3) correspondant aux années antérieures, acquis avant le 31 mai 2003, constatés au 1er juin 2004 et non pris au 31 mai 2005 seront aussi placés dans le compte épargne temps.

Les dates et l'ordre des départs en congé seront établis par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. A cette fin, l'employeur pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions.

Au cours de la première année d'application de leur contrat de travail, les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre leurs congés payés acquis par anticipation.

Article 6. 3 Congés de fractionnement

La période de prise du congé principal (période d'été) est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Tous les CP « principaux » (hors jours en sus des 24 jours ouvrables notamment 5^{ème} semaine et congés d'ancienneté) sont comptabilisés pour examiner le droit aux jours de fractionnement

La quadruple condition d'attribution est la suivante :

- être présent à l'issue de la période d'été,
- avoir un droit acquis de congés payés de 30 jours (droit complet),
- prise sur la période d'été de moins de 22 jours (tous CP confondus),
- prise sur la période d'hiver (1^{er} novembre au 30 avril) d'au moins 3 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 1 jour de fractionnement) ou d'au moins 6 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 2 jours de fractionnement) - *hors 5^{ème} semaine et congés d'ancienneté* -.

Les jours de fractionnement sont attribués sur la paie de novembre (avec édition sur le bulletin)

Les jours de fractionnement acquis en novembre et non pris au 31 mai suivant ne sont pas reportés.

Les règles ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité légale relative à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de fractionnement.

Article 7 Suppression du dispositif du plan individuel d'épargne congé (PIEC) (salariés non cadres du périmètre ex-Amidis)

Les jours qui se trouveront, au 31 décembre 2003, sur les plans individuels d'épargne congé seront soit pris au cours de l'année 2004, soit affectés pour le reliquat au 31 décembre 2004 au compte d'épargne temps CSF.

A compter du 31 décembre 2003 et pour les salariés ayant bénéficié de ce dispositif avant cette date, le dispositif relatif au Plan Individuel d'Epargne Congé (PIEC) existant antérieurement au sein de l'ex-périmètre AMIDIS sera supprimé progressivement de la manière suivante :

- en 2004 : 3 jours de PIEC si 0 jour d'absence ; 2 jours si 1 à 7 jours d'absence ; 0 jour si plus de 7 jours
- en 2005 : 2 jours de PIEC si 0 jour d'absence ; 1 jour si 1 à 7 jours d'absence ; 0 jour si plus de 7 jours
- en 2006 : 1 jour de PIEC si 0 jour d'absence
- en 2007 : suppression du dispositif

Ces dispositions transitoires ne s'appliqueront qu'aux salariés bénéficiant antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord du dispositif des PIEC.

Ces jours exceptionnellement acquis du fait de la disparition progressive du dispositif devront être pris dans l'année qui suit celle de leur acquisition.

Article 8 Congés d'ancienneté

A compter de la période de référence allant du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004, les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 jours ouvrés après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'année au cours de laquelle l'ancienneté est atteinte, les congés d'ancienneté s'ajoutent aux congés en cours d'acquisition le mois où l'ancienneté est atteinte par rapport à la date anniversaire du contrat. Pour les années suivantes, les congés d'ancienneté sont attribués en début d'année de référence (1^{er} juin).

Article 9 Absences autorisées pour circonstances de famille

Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

EVENEMENTS	DUREE DES CONGES
<ul style="list-style-type: none"> • Mariage du salarié <ul style="list-style-type: none"> – sans condition d’ancienneté – après un an d’ancienneté 	4 jours ouvrés 1 semaine
<ul style="list-style-type: none"> • PACS du salarié 	1 jour ouvré
<ul style="list-style-type: none"> • Mariage d’un enfant <ul style="list-style-type: none"> – sans condition d’ancienneté – après un an d’ancienneté 	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
<ul style="list-style-type: none"> • Mariage d’un frère ou d’une sœur 	1 jour ouvré
<ul style="list-style-type: none"> • Naissance ou adoption d’un enfant 	3 jours ouvrés
<ul style="list-style-type: none"> • Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu’ils existent pour les autres religions (après un an d’ancienneté) 	1 jour ouvré
<ul style="list-style-type: none"> • Décès du conjoint, du père, de la mère ou d’un enfant, d’un petit-enfant 	1 semaine
<ul style="list-style-type: none"> • Décès d’un beau-fils ou d’une belle-fille 	4 jours ouvrés
<ul style="list-style-type: none"> • Décès d’un grand parent du salarié ou de son conjoint, d’un frère ou d’une sœur, d’un beau-frère ou d’une belle-soeur, d’un beau-parent. 	2 jours ouvrés
<ul style="list-style-type: none"> • Entrée d’un enfant en classe maternelle, cours préparatoire ou sixième 	Aménagement de l’emploi du temps en accord avec le supérieur hiérarchique

Dans l’hypothèse d’un décès tel que mentionné dans le tableau ci-dessus, et survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré en absence pour circonstance de famille et son droit à congés payés ne sera pas en conséquence impacté.

Ces congés spéciaux doivent en principe être pris au moment de l'événement le justifiant et, au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Article 10 Accompagnement de la mobilité du personnel d'encadrement

En complément des dispositions relatives à la mobilité géographique (annexe 1), le personnel d'encadrement, dans les hypothèses de mutation bénéficiaire, si les conditions ci-dessous, sont remplies d'une prime « locative » correspondant à 30 % du nouveau loyer dans la limite de 250 € brut par mois pour un agent de maîtrise et de 350 € brut par mois pour un cadre.

Le versement de cette prime dans le cadre d'une mutation géographique est limité aux hypothèses cumulatives où le lieu de travail et le lieu de résidence se situent dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » (et ses textes d'application) relative à l'immobilier locatif.

Par ailleurs, cette prime ne sera versée que si les conditions complémentaires et cumulatives suivantes sont remplies :

- fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,
- domiciliation avant la mutation dans une commune non visée comme commune chère (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » (et ses textes d'application) relative à l'immobilier locatif,
- mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Par exception, les salariés du périmètre ex-Amidis qui bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent accord d'une prime dite de « résidence » d'un montant supérieur à celui qui leur serait attribué au titre du présent accord se verront maintenir la prime dont il disposait jusqu'à une nouvelle mutation pour laquelle les nouvelles dispositions relatives à la prime locative seront appliquées.

Le versement de cette prime prendra fin dans les hypothèses suivantes :

- mutation dans une commune non visée comme commune chère (selon la définition de la loi « De Robien » et ses textes d'application relative à l'immobilier locatif),
- absence de loyer.

Le versement de cette prime « locative » est exclu dans l'hypothèse de l'achat par le salarié de la résidence.

Par ailleurs dans le cadre d'une mutation géographique à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un congé de déménagement d'un jour ouvré rémunéré.

Article 11 Absence autorisée pour la réalisation des épreuves du permis de conduire

L'absence nécessaire pour suivre les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves théorique (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.

Article 12 Participation du salarié à l'appel de préparation à la défense

Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour ouvré.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 13 Absences parentales pour enfant malade

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Si les deux parents sont salariés de la société CSF, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge de la sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

Article 13.1. Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant

Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Article 13.2. Absence parentale pour soigner un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 jours ouvrés par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Les jours de congé prévus dans le cadre du présent article (13.2) ne donneront lieu, en revanche, à aucune rémunération et pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Article 14 Congé de présence parentale pour enfant malade

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues à l'article L 122-28-9 du Code du Travail afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves.

Tout salarié dont l'enfant à charge ouvrant droit aux prestations familiales est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit, selon l'article L 122-28-9 du Code du Travail, soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé entraînant la suspension de son contrat de travail.

La période d'activité à temps partiel ou de suspension du contrat de travail a une durée initiale de 4 mois au plus. Elle peut être renouvelée deux fois, dans la limite maximale de 12 mois, renouvellement inclus.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié devra adresser à la Direction, au moins 15 jours avant le début du congé ou du travail à temps partiel, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette activité à temps partiel, ainsi qu'un certificat médical.

Lorsque le salarié entendra prolonger son congé ou son activité à temps partiel, il devra avertir la direction de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 15 Absences autorisées en cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin

En cas d'hospitalisation d'urgence ou en cas d'hospitalisation d'une durée prévue de plus de 24 heures (hors examens médicaux) du conjoint ou du concubin, et sur présentation d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence payée pour la première journée d'hospitalisation.

Dans les autres cas, le jour d'absence prévu dans le cadre du présent article ne donnera lieu à aucune rémunération et pourra seulement être, le cas échéant, récupéré par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Article 16 Maladie - accident

Article 16.1 Suspension du contrat de travail

Les absences dues à la maladie ou à un accident, pour quelque cause que ce soit, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,
- d'en justifier, dans les trois jours calendaires, par l'envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même.

GF

TR
SJ

La justification de la prolongation doit par ailleurs être fournie selon les modalités et délais ci-dessus.

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de :

- 4 mois après 6 mois de présence dans l'entreprise,
- 6 mois après 4 ans de présence dans l'entreprise,
- 8 mois après 8 ans de présence dans l'entreprise,
- 10 mois après 15 ans de présence dans l'entreprise.

La condition de présence dans l'entreprise visée à l'alinéa précédent s'apprécie au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Cette garantie d'emploi cesse de produire effet à compter du jour où le salarié bénéficie des conditions pour être mis à la retraite à taux plein.

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L 122-32-1 à L 122-32-11 du Code du Travail.

Dans les hypothèses de licenciement dû à la maladie prolongée, l'intéressé aura droit à une priorité de réembauchage pendant une période de six mois suivant la date de consolidation de sa maladie établie par la sécurité sociale.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement.

Article 16. 2 Complément de salaire

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, le régime de prévoyance mis en place au sein de l'entreprise, dans les conditions prévues au présent article.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions ci-après.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

GE
TR
SS

Article 16. 2. 1 Employés

a) Conditions d'ancienneté :

La garantie de ressource prévue au présent article ne s'applique qu'aux salariés justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

b) Délai de carence

L'indemnité complémentaire ne sera versée par l'entreprise au salarié qu'à partir du 7^{ème} jour suivant l'arrêt de travail soit (6 jours de délai de carence) pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à un an dans l'entreprise.

Néanmoins, il n'y aura aucun délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail.

Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle)).
- de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 28 jours.

c) Montant des indemnités complémentaires

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé :

- En cas de maladie :
 - 90 % de ses appointements nets pendant un mois et demi pour le personnel ayant de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 90 % de ses appointements nets pendant deux mois et demi pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant trois mois pour le personnel ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant quatre mois pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.
- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle :

- 100 % de ses appointements nets pendant un mois et demi pour le personnel ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 100 % de ses appointements nets pendant deux mois et demi pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 100 % de ses appointements nets pendant trois mois pour le personnel ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 100 % de ses appointements nets pendant quatre mois pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 16. 2. 2 Agents de maîtrise

a) Conditions d'ancienneté :

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux agents de maîtrise justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

b) Délai de carence :

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise aux agents de maîtrise, sans délai de carence.

c) Montant des indemnités complémentaires

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

* En cas de maladie :

- un mois et demi pour les salariés ayant entre 1 ans et 5 ans de continue présence dans l'entreprise,
- deux mois et demi pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- trois mois pour les salariés ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

* En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

- deux mois pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- trois mois pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

- quatre mois pour les salariés ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
- six mois pour les salariés ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 16. 2. 3 Cadres

a) Conditions d'ancienneté :

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux cadres justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

b) Délai de carence :

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise au personnel cadre sans délai de carence.

c) Montant des indemnités complémentaires :

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé afin d'assurer au cadre, en cas de maladie ou d'accident, le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

*** En cas de maladie :**

- trois mois pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- quatre mois pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

*** En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :**

- quatre mois pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- cinq mois pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- sept mois pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

GF
TR
SS

Article 16.3 Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)

Les indemnités journalières de Sécurité Sociale seront, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, directement perçues par les salariés.

Afin d'assurer le maintien de la rémunération et d'éviter que le salarié sous contrat à durée indéterminée ne subisse les délais liés au traitement des IJSS, l'entreprise dans le cadre du versement des indemnités complémentaires à sa charge fera l'avance des indemnités journalières exclusivement sur le premier bulletin de paie suivant l'arrêt de travail. Cette avance donnera lieu à retenue et régularisation sur la fiche de paie du mois suivant.

Article 17 Maternité

Article 17.1 Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes

Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

Sauf accord écrit, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler de nuit ou d'assumer des astreintes de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique, à savoir :

- examens prénataux

- ✓ premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse,
- ✓ autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement.

- un examen postnatal devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

GF
TR
SS

A l'expiration du 3ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de ¼ heure, sans réduction de salaire.

Article 17.2 Rupture du contrat de travail à l'initiative de la salariée

Conformément aux dispositions de l'article 7.6.5. de la convention collective nationale, la femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Dans cette hypothèse, elle peut à tout moment de l'année suivant ce terme, demander à bénéficier d'une réintégration, dans les conditions prévues à l'article 7.6.5 de la Convention Collective Nationale.

Article 17.3 Suspension du contrat de travail

La salariée enceinte a droit, sur justification, de suspendre son contrat de travail, conformément à sa situation définie dans le tableau ci-dessous :

NOMBRE D'ENFANTS		CONGE (en semaines entourant la naissance)		
Nés	A venir	Avant	Après	Total
Aucun ou un enfant	Un	6	10	16
	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triplés ou plus	24 (*)	22	46
Deux ou plus	Un	8 (**)	18	26
	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triplés ou plus	24 (*)	22	46

() La salariée peut augmenter le congé prénatal de 4 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.*

*(**) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 2 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.*

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Article 17. 4 Protection

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée dans le délai de suspension du contrat de travail.

Article 17. 5 Complément de salaire

■ Employés et agents de maîtrise

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels si elle avait travaillé (calculés sur la base de son horaire habituel de travail de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié) et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale :

- pendant huit semaines après un an de présence,
- pendant douze semaines après deux ans de présence,

- pendant seize semaines après trois ans de présence.

Ces durées sont prolongées de :

- quatre semaines en cas de naissances multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) dans les conditions ci-dessus.

■ Cadres

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse au cadre enceinte qui a au moins un mois de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale de façon à lui assurer le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

- 4 mois pour la salariée ayant entre 1 mois et 5 ans de présence dans l'entreprise,
- 5 mois pour la salariée ayant entre 5 ans et 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 7 mois pour la salariée ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

Ces durées seront prolongées :

- de quatre semaines en cas de naissance multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Cette indemnité complémentaire est toutefois versée dans la limite de la durée du congé légal de maternité.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a au moins un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- pendant huit semaines après un an de présence dans l'entreprise,
- pendant douze semaines après deux ans de présence dans l'entreprise,
- pendant seize semaines après trois ans de présence dans l'entreprise.

Article 18 Congé paternité

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé de paternité doit nécessairement être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- Hospitalisation de l'enfant : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L 122-26-1 du Code du Travail, c'est à dire un congé correspondant à une suspension de contrat de travail pendant une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Pendant son congé paternité, le salarié percevra, dans la limite du plafond de sécurité sociale, les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale.

Article 19 Jours fériés

Il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Branche.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

- soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Dans le cadre des forfaits en jours travaillés, la base de référence à prendre en compte pour l'application des dispositions ci-dessus sera la journée.

L'accomplissement du travail des jours fériés des employés se fera sur la base du volontariat.

Article 20 Travail du dimanche.

Les établissements de la société CSF pourront, en fonction des dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi, être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L 221-8-1, L 221-16 et L 221-17 du Code du travail, est considérée comme régulière.

La seule ouverture, en application de l'article L 221-19 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions suivantes :

GF
TL
SS

■ Travail occasionnel du dimanche

Pour les employés et agents de maîtrise, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire (un jour ou une demi-journée pour les cadres autonomes) venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

■ Travail régulier du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre des articles L 221-16 et L 221-8-1 du Code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutif dans la semaine, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif, le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

Les employés travaillant habituellement le dimanche dont le contrat de travail est établi sur une durée d'au moins 22 heures hebdomadaires de temps de présence, dans le cadre des articles L 221-16 et L 221-8-1 et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 5 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Pour les Agents de Maîtrise, la majoration dans cette situation est fixée forfaitairement à 10 € par dimanche travaillé.

Enfin, pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 10 € par dimanche travaillé.

L'accomplissement du travail du dimanche des employés se fera sur la base du volontariat.

Pour les membres de l'encadrement (Agents de Maîtrise et Cadres) du périmètre ex-Amidis qui ont perçu en 2003 une prime pour travail du dimanche habituel d'un montant de 69 euros et exclusivement pour cette population, il sera appliqué à partir de 2004 les dispositions suivantes (en lieu et place des dispositions prévues dans le présent article) :

Montant par dimanche travaillé (magasin ouvert habituellement le dimanche) :

- 2004 = 50 €
- 2005 = 35 €
- 2006 = 20 €
- 2007 = application des dispositions générales prévues par le présent article pour l'ensemble des membres de l'encadrement de CSF.

CHAPITRE 4

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 Préavis

Article 21.1 Durée du préavis en cas de licenciement ou de démission

En cas de rupture hors période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure, est fixée à :

■ **Employés :**

La durée du préavis réciproque est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé.

Il est, néanmoins porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

■ **Agents de maîtrise :**

2 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

■ **Cadres :**

3 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 21.2 Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis

Pendant la période de préavis déterminée dans les conditions fixées à l'article 21.1 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la Direction.

Elles pourront être groupées à la demande du salarié en fin de semaine ou en fin de mois compte tenu des nécessités du service.

En outre, pendant la période de préavis, les cadres congédiés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égales chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi seront rémunérées.

Article 22 Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'entreprise a droit, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure à une indemnité de licenciement déterminée comme indiqué ci-dessous.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessous est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit le 12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la rupture de son contrat,
- soit le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans cette hypothèse, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

Article 22.1 Employés :

a) Salariés ayant de deux à cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise :

* 1/10^{ème} de mois par année de service dans l'entreprise.

b) Salariés ayant plus de cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise :

* 1/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans.

* 2/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 6 à 10 ans.

* 3/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement tel que déterminé ci-dessus ne peut dépasser un maximum de quatre mois.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 22.2 Agents de maîtrise

a) Agents de maîtrise ayant de deux à cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

* 1/10^{ème} de mois par année de présence.

b) Agents de maîtrise ayant plus de cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

* 2/10^{ème} de mois par année de présence dans la tranche de 1 à 10 ans,

* 3/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée ci-dessus ne peut dépasser un maximum de quatre mois.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 22.3 Cadres :

a) Cadres ayant de deux à cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

* 1/10^{ème} de mois par année de présence.

b) Cadres ayant plus de cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement

* 3/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 10 ans,

* 4/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 10 à 20 ans,

* 5/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans,

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée ci-dessus ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Article 22.4 Indemnité de licenciement en cas de licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement sera, conformément à l'article L 122-9 du Code du Travail, déterminée selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, comme suit :

- soit 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année d'ancienneté,
- soit pour les salariés âgés d'au moins 50 ans, en majorant de 20 % l'indemnité due à l'intéressé en application des articles 22.1, 22.2 ou 22.3 ci-dessus.

Article 23 Indemnités de mise à la retraite.

Article 23.1 Employés.

L'employé qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation calculée comme suit :

* Pour l'employé ayant moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise,

* Pour l'employé ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de un à dix ans,
- 1/6^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après 10 ans.

Article 23.2 Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise, recevra une allocation calculée comme suit :

* Agent de maîtrise ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise.

* Agent de maîtrise ayant plus dix ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,
- 1/6^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

Article 23.3 Cadres

Le cadre qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation calculée comme suit :

* Cadre ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise.

* Cadre ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 2/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,
- 1/6^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de dix à vingt ans,
- 5/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de vingt à quarante ans,
- 1/6^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche au-delà de quarante ans.

GF

TR SS

Article 24 Indemnité de départ à la retraite

Article 24.1 Employés.

L'employé qui prend sa retraite à partir de 60 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,
- 3/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans en application de la loi Fillon bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

Article 24.2 Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise qui prend sa retraite à partir de 60 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,
- 3/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans en application de la loi Fillon bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

Article 24.3 Cadres

Le cadre qui prend sa retraite à partir de 60 ans ou qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise a droit, s'il a au moins cinq ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à 10 ans,
- 3/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans,
- 5/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 22) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche au-delà de 20 ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans en application de la loi Fillon bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de six mois de salaire.

CHAPITRE 5

REMUNERATION

Article 25 Prime annuelle ou « 13^{ème} mois »

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale de branche avec les précisions ci-dessous.

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde est considérée comme date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de paie.

Pour les salariés de l'ex-périmètre PG qui en bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, le changement des modalités de versement de la prime (soit actuellement versement par 1/12^{ème} tous les mois) s'effectuera progressivement sur cinq années :

- année 2004 : versement des 4/5^{ème} du montant total de la prime potentielle par un acompte réparti sur tous les mois et versement du 1/5 restant de la prime avec la paye du mois de décembre ;
- année 2005 : versement des 3/5^{ème} du montant total de la prime potentielle par un acompte réparti sur tous les mois, et versement des 2/5 restant de la prime avec la paye du mois de décembre ;

- année 2006 : versement des 2/5^{ème} du montant total de la prime potentielle par un acompte réparti sur tous les mois, et versement des 3/5 restant de la prime avec la paye du mois de décembre ;
- année 2007 : versement d'1/5^{ème} du montant total de la prime potentielle par un acompte réparti sur tous les mois, et versement des 4/5 restant de la prime avec la paye du mois de décembre ;
- année 2008 : versement de la totalité de la prime avec la paye du mois de décembre, conformément aux paragraphes ci-dessus.

Article 26 Prime de vacances CSF

Article 26.1 Principe.

Le présent accord met fin à l'application des dispositions conventionnelles (et/ou usages) antérieures prévoyant le versement des primes suivantes ou le bénéfice de jours de congés supplémentaires lié au présentéisme :

- de vacances
- de comportement économique
- de saison
- achats vacances
- PIEC

Article 26.2 Bénéficiaires.

Une prime de vacances, payable avec le bulletin de paie du mois de juin de chaque année, est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

GF
TR
SS

Article 26.3 Modalités de calcul.

■ Employés :

- Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du Groupe bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :
 - (Année d'entrée) : pas de prime
 - Année N (1 an d'ancienneté révolue et au prorata (sur 12 mois) du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 (date anniversaire du contrat)) : maximum 100 €
 - Année N+1 : 100 €
 - Année N+2 : 100 €
 - Année N+3 : 1/4 d'1/2 mois de salaire de base,
 - Année N+4 : 1/2 d'1/2 mois de salaire de base,
 - Année N+5 : 3/4 d'1/2 mois de salaire de base,
 - Année N+6 et suivantes : 1/2 mois de salaire de base.
- Pour les employés qui comptent 3 années d'ancienneté continue au sein du Groupe, le montant de la prime de vacances évoluera selon le principe de progressivité suivant :
 - 2004 1/4 d'un 1/2 mois de salaire de base,
 - 2005 1/2 d'un 1/2 mois de salaire de base,
 - 2006 3/4 d'un 1/2 mois de salaire de base,
 - 2007 1/2 mois de salaire de base.
- Pour les employés qui comptent 10 années d'ancienneté continue au sein du Groupe, le montant de la prime de vacances évoluera selon le principe de progressivité suivant :
 - 2004 1/3 d'un 1/2 mois de salaire de base,
 - 2005 2/3 d'un 1/2 mois de salaire de base,
 - 2006 1/2 mois de salaire de base.

■ Encadrement

- Tout cadre ou agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

2004 100 €

2005 180 €

2006 250 €

- Pour les salariés à temps partiel à la date de versement, le calcul sera réalisé au prorata de l'horaire contractuel de mai.
- Pour tous les salariés, la prime sera calculée au prorata du temps de présence dans le Groupe sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement de la prime (cas général) ou sur la période ayant servi au calcul de la prime (cas particulier des employés ayant moins de deux ans d'ancienneté à la date du versement).

Dans ce cadre, sont assimilées à du temps de présence, les absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés conventionnels pour évènements familiaux, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps ou par des dispositifs maintenus à titre transitoire (exemple PIEC), heures de délégation, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité ou adoption, formation économique, sociale et syndicale, formation (effectuée à la demande de l'employeur) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365^{ème} par jour d'absence.

- Les salariés ayant bénéficié en 2003 de l'une des primes visées à l'article 26-1 ci-dessus sont garantis pendant la période de mise en place de la progressivité, et au plus tard jusqu'en 2007, de bénéficier au plus favorable :

- o du montant potentiel maximum théorique prévu dans les anciens statuts sous réserve des modalités de calcul liées aux absences prévues dans le cadre du présent accord et relatives à la prime de vacances,
 - o du calcul de la prime de vacances, tel qu'il est prévu par le présent accord dans le cadre de la mise en œuvre progressive et en fonction de l'ancienneté du salarié.
- Pour l'application du présent article, il convient de considérer que l'ancienneté de 3 ans et de 10 ans est appréciée à la date de versement.
 - Le salaire de référence tel que visé ci-dessus est égal au salaire brut de base versé en mai à l'exclusion de tout autre élément de salaire.
 - Pour les employés des périmètres ex-AMIDIS, ex-CATTEAU et ex-CMSNO, dès lors qu'ils comptent 3 ans d'ancienneté dans le Groupe à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et qui percevaient la moitié de leur prime annuelle en juin, ces derniers, à titre transitoire, pourront demander à bénéficier pour la durée de la mise en place progressive de la prime de vacances CSF d'un acompte de leur prime annuelle. Cet acompte viendra compléter le versement de la prime de vacances CSF dans la limite (prime de vacances comprise) d'un d'1/2 mois de salaire. Au fur et à mesure de la progression du montant de la prime de vacances CSF, l'acompte sur la prime annuelle diminuera d'autant.

Une information sera faite au personnel concerné par cette mesure spécifique en mai pour leur rappeler les modalités de versement de la prime annuelle qui leurs sont applicables.

Article 26.4 Exclusion de la prime de vacances pour le calcul de la prime annuelle.

La prime de vacances ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime annuelle visée à l'article 25 de la présente convention.

Article 27 Prime de diplôme

Il est accordé aux salariés qui obtiennent un des diplômes suivants, une prime spécifique d'un montant forfaitaire de 150 € bruts.

Les diplômes ouvrant droit à cette prime sont les suivants, sous réserve qu'ils soient en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité :

- CAP,
- BEP,
- Brevet technicien,
- DEUG,
- BTS,
- Diplôme d'ingénieur CNAM,
- Licence,
- Maîtrise,
- CQP (certificat de qualification professionnelle).

Pour bénéficier de cette prime, les conditions ci-dessous doivent être remplies :

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée non suspendu,
- ne pas bénéficier du statut d'étudiant avec un horaire contractuel inférieur à 13 heures par semaine,
- les cours devront avoir été suivis en dehors du temps de travail, sauf les hypothèses de formation dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation.

Cette prime sera versée sur production d'un justificatif du diplôme avec la fiche de paie du mois suivant la présentation de ce justificatif.

Article 28 Remboursement des frais de transport

Article 28.1 Remboursement des frais de transport engagés par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 1982, l'entreprise remboursera sur justificatifs au salarié occupé dans la région parisienne 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour leur déplacement effectué au moyen des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les autres dispositifs visant à indemniser les salariés de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail seront, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, supprimés. Toutefois, les salariés ayant bénéficié, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de remboursement de frais de transport, ce remboursement sera maintenu et gelé dans son montant journalier (valeur novembre 2003).

Article 28.2 Indemnités kilométriques en cas de déplacement professionnel.

Lorsqu'un collaborateur est amené à effectuer, avec son véhicule personnel, des déplacements dans le cadre de son activité professionnelle, la société CSF lui versera une indemnité selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 29 Tickets- Restaurants

L'attribution de tickets restaurants est maintenue pour les salariés qui en bénéficiaient antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord et tant qu'il n'existe pas sur le site des bénéficiaires un restaurant d'entreprise avec une participation de l'employeur.

Article 30 Primes d'ancienneté

Dans certains périmètres, il a pu exister des primes dites d'ancienneté, ces primes ayant déjà fait l'objet de négociations lors de leur remise en cause (notamment lors de la négociation des accords sur l'ARTT de sociétés ex-Comptoirs Modernes), les parties confirment qu'il n'existe pas de prime d'ancienneté dans le statut collectif de C.S.F. Néanmoins, les dispositions qui avaient pu être arrêtées par les partenaires sociaux pour « geler » ces dispositions et en conserver le bénéfice sous certaines conditions à certains salariés ne sont pas remises en causes et continueront à être appliquées aux salariés ayant effectivement perçu une prime d'ancienneté avant le 31 décembre 1999.

Article 31 Gratification attribuée lors de la remise d'une médaille du travail

Le personnel de la société reçoit une médaille du travail s'il justifie d'une ancienneté minimum acquise chez un ou plusieurs employeurs, quel qu'en soit le nombre.

Pour chaque médaille, il est attribué une gratification à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du Groupe CARREFOUR.

Cette gratification ne pourra être inférieure au montant indiqué ci-dessous :

- la médaille de l'association industrielle nationale des industries agroalimentaires (ANIA) est attribuée après 20 ans dans une ou deux entreprises relevant du secteur agroalimentaire : gratification de 200 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'argent du travail est attribuée après 20 ans de carrière professionnelle : gratification de 250 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille de vermeil est attribuée après 30 ans de carrière professionnelle : gratification de 400 € si le salarié justifie d'au moins 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'or est attribuée après 35 ans de carrière professionnelle : gratification de 550 € si le salarié justifie d'au moins 23 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille grand or est attribuée après 40 ans de carrière professionnelle : gratification de 700 € si le salarié justifie d'au moins 26 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Pour les salariés du périmètre ex-Amidis qui percevaient des primes d'un montant supérieur, ces salariés percevront, en cas d'acquisition des conditions d'attribution de l'une de ces médailles et exceptionnellement sur 2004, 350 € pour la médaille de l'ANIA, 450 € pour la médaille d'argent, 600 € pour la médaille de vermeil, 750 € pour la médaille d'or, 900 € pour la médaille grand or. Pour les années suivantes, les montants versés pour chacune des médailles seront ceux prévus par le présent accord (paragraphe précédent).

Article 32 Retraite complémentaire non cadre

A compter du 1er janvier 2004, la caisse de retraite complémentaire CSF des salariés non cadres est l'UGRR. La répartition de la cotisation est fixée sur la base de 60% à la charge de l'employeur et de 40% à la charge du salarié.

Toutefois, pour les salariés non cadres relevant de l'ex-périmètre CMSSE, la répartition de la cotisation ci-dessus demeure fixée pour 2004 sur la base actuelle soit 2/3 à la charge de l'employeur et 1/3 à la charge du salarié.

Cette répartition évoluera de la manière suivante :

Au 1er janvier 2005, la répartition de la cotisation sera fixée sur la base de 63% à la charge de l'employeur et de 37% à la charge du salarié.

Au 1er janvier 2006 la répartition de la cotisation sera fixée selon le principe ci-dessus soit 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié.

Article 33 Date de paiement des salaires

Pour les salariés de CSF (à l'exception des salariés des sociétés ex-Catteau et ex-Amidis) les virements de paie seront réalisés selon les modalités en vigueur actuellement. Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les virements seront réalisés dans les mêmes conditions.

Pour les salariés ex-Amidis et ex-Catteau, le planning de virement des salaires sera maintenu selon les modalités en vigueur actuellement.

Article 34 Régimes de frais de santé et de prévoyance non cadres

Les parties conviennent que les dispositions des accords collectifs, référendums et décisions unilatérales concernant les régimes de frais de santé et de prévoyance non cadres maintenus dans les ex-entités juridiques composant CSF sont prorogés jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution - qui fera partie intégrante du Statut CSF - et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004.

En attendant la conclusion de cet accord collectif d'harmonisation de l'ensemble des différents régimes de prévoyance et de frais de santé des personnels non cadres, les salariés nouvellement recrutés se verront appliquer le régime qui était en vigueur au sein de l'ex-entité juridique dont relevait le site qu'ils auront intégré.

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS FINALES

Article 35 Prise d'effet de l'accord

Cet accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les avantages reconnus par le présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés antérieurement aux salariés et ayant le même objet.

Article 36 Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension à l'avenant modificatif de la convention collective nationale.

Article 37 Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir qu'un an après l'entrée en vigueur de l'accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Article 38 Adhésion

Conformément à l'article L.132-9 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 39 Dépôt et publicité

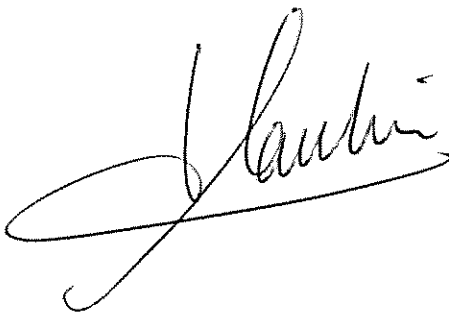
Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (5 exemplaires) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.


Fait à Caen

le 30 janvier 2004

Pour la société CSF,
Monsieur Thierry RAULIN



Pour le Syndicat CFDT,
Madame Sophie JACOBK

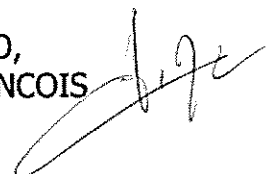


Pour le Syndicat CFE-CGC,
Monsieur J-Bernard GODINA

Pour le Syndicat CFTC,
Monsieur J-Christophe BREVIERE

Pour le Syndicat CGT,
Madame Patricia DELOFFRE

Pour le Syndicat FO,
Madame Gina FRANCOIS



ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

La mobilité, qu'elle soit intellectuelle ou géographique est un élément essentiel de l'évolution de Champion, permettant à la fois d'optimiser la gestion des ressources humaines, tout en assurant le développement professionnel et personnel de chacun.

AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Bénéficiaire : tout salarié

- présent dans le Groupe,
- concerné par une mobilité géographique à des fins professionnelles (validée par le nouveau n+1)
- et justifiant un changement de domicile.

Ainsi, sont notamment exclus, les nouveaux entrants qui changent de domicile pour intégrer le groupe, les salariés qui changent de domicile pour commodités personnelles, qui sont mutés dans un magasin proche du précédent et ne justifiant pas de changement de domicile.

Prise en charge : tous les frais évoqués ici sont à la charge du magasin (ou de l'entité) d'accueil. Cette prise en charge est conditionnée par l'accord préalable du nouveau responsable hiérarchique

1. Frais de déménagement

Remboursés sur la base de trois devis présentés à son nouveau responsable hiérarchique (cf référencement fournisseur Carrefour).

2. Frais d'installation

Au choix du salarié :

1. soit une **PRIME D'INSTALLATION** équivalente à un mois de salaire brut * soumis à cotisations et impôts. Dans ces conditions, aucun justificatif de dépenses ne sera à fournir par le salarié,
2. soit le **REMBOURSEMENT DES FRAIS D'INSTALLATION** sur justificatifs (à remettre dans les trois mois qui suivent l'installation) des dépenses – reconnues par l'URSSAF liées à l'occupation du nouveau domicile **dans la limite d'un mois de salaire brut *** pour les salariés sans enfant (une avance sur salaire pourra être accordée si nécessaire). Pour les salariés ayant des enfants, le remboursement sera majoré de 25 % par enfant à charge, dans la limite - au total - de 2 mois de salaire.

Sont remboursés sur justificatifs les frais d'installation suivants :

- Changement d'immatriculation de voiture, frais de transfert ou d'installation du téléphone
- Frais d'installation ou de modification des appareils ménagers (électricité, plomberie)
- Superposition de primes d'assurance
- Frais administratifs
- Fournitures et travaux de peinture, tapisseries, murs, sols et plafonds
- Fournitures et travaux de remise en état de plomberie, sanitaire, chauffage, électricité

Conformément aux dispositions en vigueur :

- en cas de départ du Groupe à son initiative dans les trois mois qui suivent la date de mutation, le salarié devra rembourser la totalité de la somme perçue, au titre des frais d'installation
- en cas de départ du Groupe à son initiative entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois inclus, le salarié devra rembourser 50% de la somme perçue au titre des frais d'installation.

3. Aide 1% logement

En complément des aides de l'entreprise, le salarié en situation de mobilité professionnelle peut bénéficier du dispositif « Mobili-Pass » (le montant de la subvention, les conditions d'obtention et dépenses prises en compte sont à voir avec le Service Ressources Humaines).

4. Autres frais

- Dans l'attente de son emménagement, le salarié pourra bénéficier, si des impératifs professionnels l'exigent et après accord de son nouveau responsable hiérarchique, du remboursement de frais de séjour (frais d'hôtel et de restauration) pendant au plus 1 mois sur la base journalière maximum du montant en vigueur dans l'entreprise conformément à la Politique Voyages.
- Les éventuels frais de déplacement liés à la mutation pourront être remboursés après accord de son nouveau responsable hiérarchique, sur la base du barème kilométrique en vigueur ou sur justificatifs (train ou avion)

* salaire de nomination

TR GP
SS