

***PROTOCOLE D'ACCORD  
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014***

***C.S.F. France***

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 14 et 28 janvier et 11 février 2014.

Au cours de la réunion du 14 janvier 2014, la Direction a présenté conformément à la réglementation, des informations, notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord sur le statut collectif du 30 décembre 2008, à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 15 décembre 2011 dont l'un des objectifs est d'améliorer l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer d'éventuels écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, à l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées du 11 décembre 2013, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF France du 30 septembre 2013 ainsi qu'à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF France du 30 décembre 2008 et l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 27 juin 2013.

L'ensemble de ces accords démontre la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux d'améliorer le statut social de l'ensemble des salariés.

Le présent accord s'articule principalement autour des thèmes suivants :

- développement du pouvoir d'achat ;
- valorisation de l'ancienneté ;
- amélioration du statut collectif CSF France.

A l'issue des négociations, afin de renforcer ces différentes mesures il a été convenu ce qui suit :

SS

2/9

PHC

Jc3

M

**Partie 1: DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT**

**Article 1 : Revalorisation de la grille de salaire minimum CSF France**

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minimums applicables pour les employés au sein de CSF France de la manière suivante à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié.	Taux horaire TTE en € (TTE)	Mensuel (151h67) en €	Pause (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Taux horaire en € Pause comprise	SMMG en € (salaire mensuel minimum garanti)
<b>Niveau 1</b>					
1A ( 6 premiers mois)	9,606	1456.94	72.81	10,086	1529,75
1B	9,612	1457.85	72.96	10,093	1530,81
<b>Niveau 2</b>					
2A ( 6 premiers mois)	9,622	1459.37	72.95	10,103	1532,32
2B	9,730	1475.75	73.86	10,217	1549,61
<b>Niveau 3</b>					
3A ( 12 premiers mois)	9,750	1478.78	74.02	10,238	1552,80
3B	9,923	1502.02	75.23	10,419	1580,25
<b>Niveau 4</b>					
4A ( 24 premiers mois)	9,943	1508.05	75.38	10,440	1583,43
4B	10,497	1592.08	79.63	11,022	1671,71
4C	10,836	1643.50	82.20	11,378	1725,70

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minimums applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF France de la manière suivante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

Encadrement		Salaire mensuel brut	
5	(43.25h/semaine)	1997	
6	(43.25h/semaine)	2111	
7	216 jours / an	2460	Soit une rémunération annuelle de 32 530 €
8	216 jours / an	3320	Soit une rémunération annuelle de 43 710 €

Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés sont les montants minimum auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

SS

3/9 PNC

M J e3

## Article 2 : Augmentation salariale « employés »

Les collaborateurs ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de minimas telle que prévue par l'article ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 1.1%, bénéficieront d'une augmentation de salaire à hauteur de 1.1% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille).

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2014).

## Partie 2: VALORISER L'ANCIENNETE

### Article 3 : Création de niveaux 5B et 6B

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 5B et un niveau 6B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant au niveau 5B est de 2017 euros brut pour un temps plein à 43.25 heures par semaine.

La rémunération minimale correspondant au niveau 6B est de 2132 euros brut pour un temps plein à 43.25 heures par semaine.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 4 : Le CESU

Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent améliorer le dispositif du Chèque Emploi Service (CESU) mis en place dans le cadre des précédentes négociations annuelles obligatoires. L'article 4 du protocole d'accord sur les négociations obligatoires 2012 est donc désormais rédigé comme suit :

*Le CESU est un titre de paiement à montant prédéterminé destiné à régler des prestations de garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.*

*1/ Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du Code du Travail, par les salariés remplissant les conditions définies ci-après, pour :*

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...),
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée) ;

*Les personnes remplissant les conditions suivantes peuvent bénéficier de ce dispositif :*

- le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique,...)
- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans,
- ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

*Le montant du CESU est de 280 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.*

2/ Le dispositif du CESU sera ouvert à tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...),
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée) ;
- les services à la personne à domicile (ex : assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage, etc.).

Pour ces salariés, le montant du CESU est de à 360 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

3/ Dispositions communes :

Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF France, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié.

L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Les deux dispositifs (1/ et 2/) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié. »

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### **Article 5 : Primes vacances**

L'article 26.2 du statut collectif de CSF France, pour la partie concernant les employés est désormais rédigé comme suit :

« 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 : 25% d'½ mois de salaire de base,
- Année N+4 : 50% d'½ mois de salaire de base,
- Année N+5 : 75% d'½ mois de salaire de base,
- Année N+6 : 100% d'½ mois de salaire de base,
- Année N+14: 110% de ½ mois de salaire de base,
- Année N+24 et suivants : 120% de ½ mois de salaire de base. »

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

SS

5/9 REC

JC3

JR

### Partie 3: AMELIORER LE STATUT COLLECTIF CSF France

#### Article 6: Titres restaurant

Les parties au présent accord décident de revaloriser le montant des titres restaurants attribués aux collaborateurs dans les conditions suivantes :

« A partir du 1er juillet 2014, dans le respect des règles légales et réglementaires, les salariés ayant 1 an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

- 3 € à la charge de la Direction CSF France ;
- 3 € à la charge du salarié.

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1er jour du mois suivant la date anniversaire des 1 an d'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de restauration (cantine d'entreprise, ...),
- aux salariés qui sont amenés à prendre leurs repas à l'extérieur et qui se font rembourser par le biais de notes de frais (déplacement professionnel, ...),
- aux salariés qui bénéficient de titres restaurant :
  - o Pour ceux qui, au 30 juin 2014, bénéficient d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée.
  - o Pour ceux qui, au 30 juin 2014, bénéficient d'un montant inférieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera portée à 6 €.

Les salariés absents de leur poste de travail, quel qu'en soit le motif (congés payés, JRTT, congé-formation, congés maladie, ...), ne peuvent bénéficier de l'octroi de titres restaurant pour les jours concernés.

La Direction veillera à ce que la planification des horaires de travail ne soit pas modifiée de manière à exclure des salariés de l'application du dispositif. »

#### Article 7 : Journée de solidarité

La Direction s'engage à proposer, dans le cadre de la réalisation de la journée de solidarité, des modalités permettant aux salariés employés et agents de maîtrise, qui en feront la demande, de poser un jour de congé payé légal pour réaliser cette journée de solidarité.

Il est rappelé, conformément aux dispositions légales en vigueur, que le détail concernant les modalités de réalisation de la journée de solidarité font l'objet chaque année d'une information – consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

#### Article 8 : Développer la solidarité

Les parties au présent accord conviennent de reconduire les dispositions relatives au fond de solidarité de l'article 35 du statut collectif CSF France tel que modifié par l'accord sur les négociations annuelles obligatoires du 26 février 2013.

#### Article 9 : Régime complémentaire de frais de santé des salariés à temps « très partiel »

Une négociation spécifique au sujet de la complémentaire santé des salariés à temps « très partiel » sera ouverte avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2014.

## Article 10 : Temps de travail de l'encadrement

Les partenaires sociaux et la Direction décident de modifier le 8<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 4.1 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 26 juin 2013 de la manière suivante :

*« L'ensemble des jours travaillés en dépassement du plafond du forfait et pouvant alimenter le CET et/ou le PERCO et/ou pouvant être payés, est limité à 10 jours (dont un maximum de 6 jours pouvant être payés). »*

## Article 11 : Coupures

Les partenaires sociaux et la Direction décident, conformément à l'article 6.8.4.1 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (CCN), relatif aux coupures, de fixer une durée maximum de coupure plus courte que celle prévue par cet article.

Les parties au présent accord décident donc des mesures suivantes :

Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale, on entend par coupure, « l'interruption de la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple) ».

Pour les salariés à temps partiel, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Ces temps de coupure ne sont ni rémunérés ni assimilés à du temps de travail effectif.

Les autres dispositions de la CCN relatives à la coupure sont inchangées.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

SS

7/9 MKC

JCS MK

## Partie 4: DISPOSITIONS FINALES

### Article 12 : Durée et prise d'effet

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sous réserve de sa signature par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise CSF France et à l'absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition à un accord doit, pour être valable, être notifiée aux signataires dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte contesté.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

Toutefois les articles modifiant les accords du 30 décembre 2008 et du 27 juin 2013 s'intègrent dans ces accords et suivront le régime desdits accords.

### Article 13 : 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 légales, réglementaires ou 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, la parution du décret ou de la loi.

### Article 14 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 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 l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

### Article 15 : Dénonciation

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

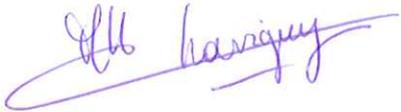
## Article 16 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndical représentative ou au délégué syndical central.

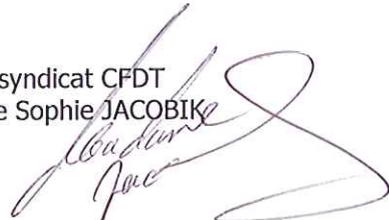
Le présent accord sera déposé, au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification, par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprise de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Massy, le 25 février 2014

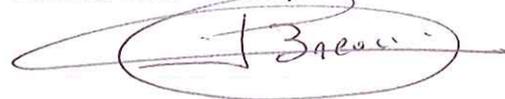
Pour la société CSF France  
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour le syndicat CFDT  
Madame Sophie JACOBIN



Pour le Syndicat CFTC  
Monsieur Jean - Christophe BREVIERE



Pour le Syndicat CGT  
Madame Fatiha CHALAL

Pour le syndicat FO  
Monsieur Jean Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC Agro  
Monsieur Philip CONROZIER

SS