

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2016**  
*Mesures sociales*

**C.S.F.**

SS  
1/11  
Ph-T  
M  
Juec  
SES

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 15 janvier, 27 janvier et 10 février 2016.

Au cours de la réunion du 15 janvier 2016, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment la situation économique générale, les évolutions dans le monde de la grande 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.

Au cours des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> réunions, les délégations des organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives, auxquelles la Direction a apporté des réponses et formulé des propositions.

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 22 mai 2014, à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 mai 2014 et son avenant du 27 mai 2015 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 22 mai 2014, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 22 mai 2014 ainsi qu'à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014 et l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014.

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.

Suite à la demande des délégations des organisations syndicales, la Direction a accepté au cours de la réunion du 10 février 2016 de proposer deux accords à la signature des organisations syndicales :

- le premier portant sur les mesures salariales ;
- le second portant sur les mesures sociales.

Le présent accord porte donc sur les mesures sociales négociées entre la Direction et les partenaires sociaux.

Il s'articule principalement autour des thèmes suivants :

- valorisation de l'ancienneté ;
- développement de l'emploi ;
- amélioration du statut collectif CSF ;
- développement de la solidarité ;
- renforcement du dialogue social.

Conformément à l'article 3 de l'accord de codification à droit constant de la convention d'entreprise CSF du 13 juin 2014, il sera précisé pour chaque article du présent accord la codification correspondante au sein de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015, qui sera révisée en conséquence.

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- SS
- MRC
- 2/11
- Ph.T
- Ym
- CO3

## Partie 1: VALORISER L'ANCIENNETE

### Article 1: Prime de vacances

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.2.2.2 pour la partie « Employés » et « Cadres et Agents de maîtrise » du titre 1 « Rémunérations » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime de vacances. En conséquence, l'article 31.2 du statut collectif de CSF, 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 :

Avant la 1<sup>ère</sup> année d'ancienneté (Année d'entrée) : pas de prime

Année d'acquisition de la condition de 1 an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maximum 100 € bruts

Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : 100 € bruts

Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : 25% d' 1/2 mois de salaire brut de base

Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : 50% d' 1/2 mois de salaire brut de base

Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : 100% d' 1/2 mois de salaire brut de base

Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9) : 115% de 1/2 mois de salaire brut de base

Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14) : 120% de 1/2 mois de salaire brut de base

Après 20 ans d'ancienneté (Année N+19) : 125% de 1/2 mois de salaire brut de base

#### ▪ **Cadres et agents de maîtrise**

Tout cadre ou agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant est de :

590 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,  
740 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et 12 ans d'ancienneté,  
800 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 12 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime. »

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016.

Les « dispositions communes » de l'article 31.2 du statut collectif sont inchangées.

JUC

3/11

SS

Pb.T

JC3

MM

## Partie 2: DEVELOPPER L'EMPLOI

### Article 2 : Augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel en magasin

Les salariés ayant 5 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et une base horaire contractuelle hebdomadaire de 30 heures de temps de présence se verront proposer, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2016, un avenant à leur contrat de travail portant leur base horaire hebdomadaire à 32 heures de temps de présence.

Les salariés volontaires pour cette augmentation de leur base horaire contractuelle pourront être amenés à effectuer leurs heures de travail sur un autre rayon ou service du magasin.

Les parties souhaitent également préciser que ces augmentations de bases horaires hebdomadaires contractuelles n'ont aucun lien avec le travail du dimanche qui repose sur la base du volontariat.

Par ailleurs, il est rappelé, conformément à l'accord relatif à l'Aménagement et l'organisation du Temps de Travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014, que la Direction et les Partenaires sociaux « réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi. A ce titre, la Direction s'engage à :

- offrir les emplois à temps complet aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, avant de les proposer en externe ;
- afficher les offres d'emploi à temps complet au sein du magasin ou service d'affectation.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une réelle priorité à l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout salarié souhaitant effectuer un tel changement devra en informer sa hiérarchie par lettre remise en main propre contre décharge. »

## Partie 3: AMELIORER LE STATUT COLLECTIF CSF

### Article 3 : Travail du dimanche

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5.1.7 du titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties conviennent de revaloriser à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 le montant de la majoration en cas de travail régulier du dimanche. En conséquence, l'article 25 du statut collectif de CSF, est désormais rédigé comme suit :

« L'accomplissement du travail du dimanche des employés repose sur le volontariat.

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 3132-25, L 3132-13 et L 3132-29 du Code du travail, est considérée comme régulière.

La seule ouverture, en application de l'article L 3132-26 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

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

AKC SS  
4/11  
JCS M Ph.T

## 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 venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

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

Pour les cadres, le travail occasionnel du dimanche donnera lieu à une majoration égale à 1/22<sup>ème</sup> du salaire mensuel venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

## Travail régulier du dimanche

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016, les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 50% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 60 euros bruts par dimanche travaillé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Enfin, pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 60 euros bruts par dimanche travaillé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016. »

### **Article 4 : Création d'un niveau 3C**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.4 intitulé « Création d'un niveau 3C ». Elles complètent les dispositions de l'article 1.1.2 du titre 1 « Rémunérations » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties au présent accord conviennent de modifier l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 en ajoutant un article 6.4 rédigé de la façon suivante :

« Afin de reconnaître et de valoriser la détention ou obtention de certains diplômes ou qualifications de salariés présents dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'une VAE et qui exerceraient au sein de l'entreprise un métier en lien direct avec un des diplômes précité.

Cette nouvelle classification sera proposée à tous les salariés en CDD et en CDI au sein de l'entreprise et qui justifieront de la détention d'un CAP, CQP ou d'une VAE validés et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur.

La rémunération minimale correspondant au niveau 3C est de 1 640 euros bruts mensuels pour un salarié à temps plein (temps de présence).

Les salariés visés au présent article se verront proposer un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'accéder au niveau 3C au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2016. En tout état de cause, quelle que soit la date de signature de l'avenant au contrat de travail relatif au passage au niveau 3C (entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 1<sup>er</sup> juillet 2016), il sera fait application de la rémunération prévue pour le niveau 3C ci-dessus de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Enfin, la Direction favorisera, dans la mesure du possible et sur demande du collaborateur, son affectation sur un rayon en lien avec son diplôme lorsque cela n'est pas déjà le cas. »

JCB  
5/11  
M  
Ph-1  
SS

## Article 5 : Titres restaurant

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.2 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties au présent accord décident de modifier l'article 35 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 de la façon suivante :

« A partir du 1er juillet 2016, dans le respect des règles légales et réglementaires, les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

- 3,60 € à la charge de la Direction CSF ;
- 2,40 € à la charge du salarié.

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

Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas, c'est à dire :

- travailler le matin ET l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail ;
- travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum ;
- travailler l'après midi à partir de 12h30 au plus tard ;
- travailler l'après midi jusqu'à 20h minimum ;
- pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30 ;
- pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé au moins 6h le matin (exemple : 5h-11h ou 6h30-12h30).

Les heures passées en délégation seront prises en compte pour l'attribution d'un titre restaurant.

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...).

Pour les salariés qui bénéficient au 30 juin 2016 de titres restaurant d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. La part de la prise en charge employeur sera portée à 60% de la valeur faciale du titre restaurant, si la prise en charge actuelle employeur est inférieure.

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

JUC  
SS  
6/11  
JCZ M P.T

## Article 6 : Coupure

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5.1.2.2 du titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les partenaires sociaux et la Direction décident de fixer une durée maximum de coupure pour les employés à temps complet. L'article 5.1.2.2 du titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015 sera donc rédigé comme suit :

« Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale, est entendue par coupures, « 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 employés 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.

Pour les employés à temps complet, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

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

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

## Article 7 : Absences autorisées pour circonstances de famille

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent celles de l'article 4.3 du titre 4 « Congés Payés, Absences et CET » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les dispositions relatives au mariage du salarié – modification du tableau).*

Les partenaires sociaux et la Direction décident d'accorder à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 une absence autorisée de 5 jours ouvrés pour le mariage du salarié sans condition d'ancienneté.

En conséquence, l'article 10 du statut collectif de CSF, sera modifié pour les dispositions relatives au mariage du salarié (modification du tableau) comme suit :

EVENEMENTS	DUREE DES CONGES
Mariage du salarié	5 jours ouvrés

Les autres dispositions de l'article 10 du statut collectif de CSF non modifiées par le présent article demeurent inchangées.

## Article 8 : Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 4.12 bis intitulé « Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale » du titre 4 « Congés Payés, Absences et CET » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties conviennent d'ajouter un article 19 bis « Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale » au statut collectif CSF du 22 mai 2014. Cet article sera rédigé comme suit :

MUC SS  
7/11  
JC3 MM P.T.

« Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié ayant un an d'ancienneté et devant subir un examen médical ambulatoire sous anesthésie générale a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée et ce, dans la limite d'une journée par an.

Le collaborateur devra aviser le plus tôt possible son responsable hiérarchique de cette absence. »

Cette disposition s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

#### **Article 9 : Départ en Congés Payés d'été des Employés**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article s'ajoutent à celles de l'article 4.1.2 du titre 4 « Congés Payés, Absences et CET » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Un dernier alinéa sera ainsi ajouté à l'article 4.1.2 du titre 4 « Congés Payés, Absences et CET » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015 qui sera rédigé comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> mai 2016, la Direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été (congé principal) des employés le vendredi soir.

Ainsi, pour le départ en congés d'été :

- pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 5 jours, le jour de repos sera accordé le samedi ;
- pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 6 jours, il sera accepté par la Direction, sur demande, la pose d'un jour de repos le samedi. »

#### **Article 10 : Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 2.12 intitulé « Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis » du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

*Cet article est rédigé comme suit :*

« A titre expérimental, la Direction s'engage à prendre en charge à hauteur de 50% et dans la limite de 600 euros le permis de conduire des collaborateurs en contrat d'apprentissage au sein de la Direction Opérationnelle (DO) Ile de France de l'entreprise CSF et présents dans les effectifs lors du passage du permis de conduire.

Les collaborateurs devront s'inscrire dans l'école de conduite avec laquelle l'entreprise CSF aura conclu un partenariat.

Cette mesure ne concerne que les collaborateurs liés par un contrat d'apprentissage avec la Société CSF.

La date de mise en œuvre de ce test, sa durée et ses modalités d'application seront précisées dans le cadre de la négociation sur l'égalité des chances.

Il est toutefois précisé qu'à l'issue de ce test, la Direction établira au plus tard le 30 septembre 2016 un bilan qu'elle partagera avec les Organisations syndicales signataires du présent accord. Selon les conclusions de ce bilan, la Direction pourra envisager l'extension de cette mesure au sein d'autres DO de l'entreprise CSF.»

JMC SS  
8/11  
SC3 M Phit

#### **Partie 4 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE**

##### **Article 11 : Le Fonds de solidarité**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.8.6 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2015.*

Les parties conviennent que l'article 40.6 du statut collectif de la société CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit :

« Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2016 est de 250 000 euros. Ce budget est utilisable du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2016, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ... »

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif du 22 mai 2014 demeurent inchangées.

#### **Partie 5 : RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL**

##### **Article 12 : Négociation sur les règles applicables en cas de travail les Jours fériés**

La Direction s'engage à ouvrir sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2016 une négociation avec les partenaires sociaux sur les règles applicables en cas de travail les jours fériés.

##### **Article 13 : Concertation sur la durée du travail et les conditions de travail des agents de maîtrise**

La Direction s'engage à organiser sur le 1<sup>er</sup> semestre 2016 une réunion de concertation avec les partenaires sociaux sur la durée du travail et les conditions de travail des agents de maîtrise.

A l'issue de cette réunion, un relevé de décisions sera établi par la Direction et transmis aux partenaires sociaux ayant participé à la réunion de concertation.

JMC  
9/11  
JES  
MM  
Ph.T

## **Partie 6 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 14 : 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 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 22 mai 2014 révisent ces accords et suivront le régime desdits accords.

### **Article 15 : 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 16 : 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 17 : 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.

DKC SS  
10/11  
JCS MR Ph.T

**Article 18 : 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 syndicale 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 Entreprises 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 19 février 2016

Pour la société CSF  
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour le Syndicat CFDT  
Madame Sophie JACOBIC



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 Philippe TERNISIEN



JMC  
11/11  
JCS  
MR  
Ph.T