

PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2009

Dispositions sociales

C.S.F. France

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 28 janvier, 10 février et 11 mars 2009.

Au cours de la réunion du 28 janvier 2009, 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 terme d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

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

Article 1 : Bénéfice du Chèque Emploi Service Universel

Pour mieux concilier vie familiale et développement professionnel des salariés ayant de jeunes enfants, notamment lorsque ces derniers sont malades, et accompagner les salariés dans l'équilibre de leur rythme de vie, les parties conviennent de la mise en place du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants.

Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants.

Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du code du travail, 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).

Le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, ...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 2 enfants à charge, dont un enfant âgé de moins de 3 ans,
- ou un enfant handicapé jusqu'à 16 ans inclus (quelque soit le nombre d'enfants à charge).

Le montant du CESU est de 240 euros maximum par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

Ce 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.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 1er septembre 2009. Son application reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Article 2 : Prime forfaitaire de l'encadrement pour travail régulier du dimanche

L'article 20 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, pour sa partie « Travail régulier du dimanche » alinéas 2 et 3 est modifié comme suit :

« Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre des articles L.3132-13 et L.3132-25 du Code du travail et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 30 euros par dimanche travaillé.

Enfin, pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 30 euros par dimanche travaillé ».

Les autres dispositions de l'article 20 du statut collectif de la société CSF France restent inchangées.

Article 3 : Accompagnement de la mobilité du personnel d'encadrement

L'article 9 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« En complément des dispositions relatives à la mobilité géographique (Annexe 1 du statut collectif CSF France), afin d'inciter à la mobilité géographique, le bénéfice d'une prime locative est réservé aux salariés de l'encadrement.

Ainsi, le personnel d'encadrement faisant l'objet d'une mutation, soit 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 » soit au sein d'une commune dont la liste figure en annexe (Annexe 2), pourra bénéficier d'une prime locative dans les conditions ci-dessous :

3.1 Prime de niveau 1

Afin de pouvoir bénéficier de la prime locative visée dans le présent article, le personnel d'encadrement doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- Le lieu de résidence se situe 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,
- Le lieu de travail se situe également dans cette zone A ou dans une des communes définies en annexe,
- Fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,
- Mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de la prime correspond 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 prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

3.2 Prime de niveau 2

Afin de pouvoir bénéficier de la prime locative visée dans le présent article, le personnel d'encadrement doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- Le lieu de résidence se situe dans une des communes définies en annexe,
- Le lieu de travail se situe dans une de ces communes définies en annexe ou dans une des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien »
- Fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,
- Mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de la prime correspond à 20% du nouveau loyer dans la limite de 150€ brut par mois pour un agent de maîtrise et de 250€ brut par mois pour un cadre.

Le versement de cette prime prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux mutations qui interviennent à compter du 1er avril 2009.

3.3 Dispositions complémentaires

Dans la mesure où l'objectif du dispositif ci-dessus est d'inciter à la mobilité géographique, celui-ci ne s'appliquera pas aux nouveaux embauchés en zone A ou aux nouveaux embauchés dans une des communes dont la liste figure en annexe.

Le versement de la prime « locative », prévue par l'article 3.1 ou par l'article 3.2, est exclu dans l'hypothèse de l'achat par le salarié de sa résidence.

3.4 Congé de déménagement

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, sans condition d'ancienneté ».

Article 4 : Fonds de solidarité

Dans le cadre de l'article 35 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2009 est de 130 000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010. 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.

Article 5 : Remise sur achats

L'article 36.2 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 5%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte Pass.

La remise est calculée sur un plafond mensuel d'achats de 480 euros (soit une remise maximale de 24 euros par mois). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Tous les achats effectués en décembre et en avril de chaque année seront déplafonnés.

La cotisation de la carte Pass MasterCard classique est offerte à tout collaborateur CSF France pendant 3 ans. Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la Carte Pass Mastercard Classique.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est étendu aux achats (hors carburant) effectués dans l'ensemble des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1er mai 2009 ».

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

Article 6 : Revalorisation de la prime de diplôme pour les CQP et les diplômes obtenus par le biais de la VAE

L'article 28 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« 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,
- Baccalauréat
- DEUG,
- BTS,
- Diplôme d'ingénieur CNAM,
- Licence
- Master 1 et 2.

Lorsqu'un des diplômes ci-dessus est obtenu par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié bénéficiera, au lieu de la prime de 150€ brut, d'une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Les salariés qui obtiennent un certificat de qualification professionnelle (CQP) se verront attribuer une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Pour bénéficier de l'une de ces deux primes, les conditions ci-dessous doivent être remplies :

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée non suspendu
- ne pas bénéficier du statut étudiant
- 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 7 : Date de paiement des salaires

L'article 34 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« Les virements de paie de tous les salariés CSF France seront réalisés en fin de mois ».

Cette mesure sera applicable à compter de la paie du mois de mai 2009.

Article 8 : Absences autorisées pour circonstances de famille

En complément des dispositions prévues à l'article 8 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, il est accordé une journée d'absence rémunérée en cas de décès d'un arrière grand-parent.

Article 9 : Maintien des congés payés en cas de maladie

L'article 16-2 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit au lieu et place de la longue maladie :

« - Maladie :

Le salarié en arrêt de travail à la fin de la période de prise des congés payés depuis au moins 5 mois consécutifs sur la période de référence et dans l'impossibilité de poser ses congés payés du fait de sa maladie, pourra :

- soit reporter ses congés payés à l'issue de son arrêt maladie,
- soit, de manière exceptionnelle, à sa demande et avec l'accord de son supérieur hiérarchique, les placer dans le CET dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Dans cette hypothèse, les plafonds inscrits dans l'accord sur le CET du 24 juin 2008 ne sont pas applicables. »

Les autres dispositions de l'article 16-2 du statut collectif de la société CSF France, concernant l'accident de travail et la maladie professionnelle, restent inchangées.

Article 10 : Prime d'astreinte encadrement

L'alinéa 13 de l'article 6.4.3 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« - si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est au moins à 20 semaines par an (ou 140 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de 850 euros bruts par an ».

Article 11 : Dispositions finales

Article 11.1 : 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.

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

Article 11.2 : 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 11.3 : 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 la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 11.4 : Dénonciation :

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 avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 11.5 : Dépôt et publicité :

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

Le présent accord sera déposé 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 (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 Levallois, le 2009

Pour la société CSF France
Monsieur Marc VEYRON

Pour le syndicat CFDT
Madame Sophie JACOBİK

Pour le Syndicat C.F.E C.G.C Agro SNEC
Monsieur Philip CONROZIER

Pour le Syndicat CFTC.
Monsieur J-Christophe BREVIERE

Pour le Syndicat CGT
Madame Fatiha CHALAL

Pour le syndicat FO
Madame Gina FRANCOIS

ANNEXE 2

06 - Alpes-Maritimes

Juan-les-Pins, Saint-Cézaire-sur-Siagne

31 - Haute-Garonne

Beauzelle, Blagnac, Colomiers, La Salvetat-Saint-Gilles, Léguevin, Pibrac, Plaisance-du-Touch, Saint-Jory, Toulouse, Tournefeuille

33 - Gironde

Bordeaux, Bruges, Le Bouscat, Le Taillan-Médoc, Mérignac, Pessac

35 - Ile-et-Vilaine

Betton, Chartres-de-Bretagne, Gévezé, Rennes, Saint-Jacques-de-la-Lande

37 - Indre-et-Loire

Tours

38 - Isère

Gières, Grenoble, Voissant

45 - Loiret

Fleury-les-Aubrais, Orléans

59 - Nord

Anzin, Baisieux, Bauvin, Comines, Dechy, Denain, Douai, Hem, La Madeleine, Lille, Marly, Quiévrechain, Seclin, Somain, Thumeries, Trith-Saint-Léger, Valenciennes

60 - Oise

Chantilly, Lamorlaye

62 - Pas-de-Calais

Aix-Noulette, Auchel, Avion, Barlin, Béthune, Beuvry, Brebières, Divion, Essars, Lillers, Rouvroy, Vendin-lès-Béthune, Violaines, Wingles

73 - Savoie

Aix les Bains, Alberville, Bassens, Chambéry, Saint-Jeoire, Saint Pierre d'Albigny, Thénésol

74 - Haute-Savoie

Ayse, Bonneville, Cluses, Magland, Metz-Tessy, Sallanches, Scionzier

76 - Seine-Maritime

Bois-Guillaume, Déville-lès-Rouen, Le Mesnil-Esnard, Le Petit-Quevilly, Rouen, Sotteville-lès-Rouen

77 - Seine-et-Marne

Avon, Champagne-sur-Seine, Chartrettes, Crégy-lès-Meaux, Écuelles, Longperrier, Mareuil-lès-Meaux, Nanteuil-lès-Meaux, Saint-Souplets, Trilport

78 - Yvelines

Mézières-sur-Seine

83 - Var

Fayence

91 - Essonne

Ballancourt-sur-Essonne, Gometz-la-Ville, La Ferté-Alais, Limours, Marolles-en-Hurepoix, Milly-la-Forêt

95 - Val-d'Oise

Goussainville, Luzarches, Magny-en-Vexin, Marines, Viarmes