

**C CHEZ VOUS
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
SUR LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL,
LES SALAIRES ET LES REMUNERATIONS POUR 2021**

Entre :

La Société C Chez Vous, représentée par M. Jerom Wohn STALLE VON PEIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société C Chez Vous » ou « C Chez Vous » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société C Chez Vous :

- **Pour le Syndicat CFE-CGC**, représenté par Monsieur Jean-Marc ZORIKIAN, agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Loriane THIBLIER, agissant en qualité de Déléguée Syndicale,

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

Table des matières

| | |
|--|----|
| PREAMBULE..... | 4 |
| Partie I – DISPOSITIONS GENERALES | 4 |
| Article 1. Champ d’application de l’accord..... | 4 |
| Article 2. Durée et entrée en vigueur de l’accord | 4 |
| Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 4 |
| Article 3. Couverture frais de santé des contrats d’une durée inférieure à 3 mois | 4 |
| Article 4. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)..... | 5 |
| Article 5. Congés enfants malades | 5 |
| Article 6. Assurance dépendance facultative | 5 |
| Article 7. Calcul de l’allocation retraite | 5 |
| Article 8. Accompagnement à la retraite..... | 5 |
| Article 9. Retraite progressive | 5 |
| Article 10. Rachat de trimestre..... | 6 |
| Article 11. Abondement CET / PER COLLECTIF | 6 |
| Article 12. Cartes salariés | 6 |
| Article 13. Avantage Cdiscount à Volonté | 7 |
| Article 14. Avantage Cdiscount Energie | 7 |
| Article 15. Remise spécifique médaille du travail..... | 7 |
| Article 16. Bon d’achat lessive..... | 8 |
| Article 17. Jours de congés PACS et mariage..... | 8 |
| Article 18. Jours de congés pour décès des beaux-parents..... | 8 |
| Article 19. Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage | 8 |
| Article 20. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée | 8 |
| Article 21. Fédération Ressource « Un autre regard sur le cancer »..... | 8 |
| Article 22. Congé maternité | 9 |
| Article 23. Congé de paternité et d’accueil du jeune enfant..... | 9 |
| Article 24. Congés liés à l’ancienneté | 9 |
| Article 25. Accompagnement psychologique des salariés | 10 |
| Article 26. Congé de l’aidant familial..... | 10 |
| Article 27. Plateforme logement | 10 |
| Article 28. Déménagement et évènement familial | 11 |
| Article 29. Accompagnement dans la scolarité des enfants..... | 11 |
| Article 30. Engagement en faveur des pompiers volontaires | 12 |
| Article 31. Réserve militaire | 12 |
| Article 32. Mécénat de compétences..... | 12 |
| Article 33. Alternance | 12 |
| Article 34. Mesure en faveur du rapprochement familial | 13 |
| Article 35. Dotation de vêtements de travail pour les chauffeurs livreurs | 13 |
| Article 36. Prévention risque routier | 13 |
| Article 37. Ergonomie postes de travail encadrement exploitation..... | 13 |

| | |
|---|----|
| Partie III – LA REMUNERATION..... | 13 |
| Article 38. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération | 13 |
| Article 39. Promotions..... | 14 |
| Article 40. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PERCO .. | 14 |
| Article 41. Prime de remplacement | 14 |
| Article 42. Prime de tutorat..... | 15 |
| Article 43. Prime d'astreintes | 15 |
| Article 44. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers..... | 15 |
| Article 45. Revalorisation des minima employés | 15 |
| Article 46. Rémunération variable employés | 16 |
| Article 47. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux 5 et 6) | 16 |
| Article 48. Revalorisation des minima agents de maîtrise | 16 |
| Article 49. Calcul de la gratification (« dite 13 ^{ème} mois) pour les agents de maîtrise..... | 17 |
| Article 50. Revalorisation des salaires des cadres (niveaux 7, 8 et 9) | 17 |
| Article 51. Minima cadres..... | 17 |
| PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES..... | 17 |
| Article 52. Publicité de l'accord | 17 |

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée au sein de la Société C Chez Vous.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées en date des 16 février, 26 février et 15 mars 2021.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation ont pu être abordés.

La Direction a ainsi recueilli les demandes des Organisations Syndicales représentatives et formulé des propositions concernant d'une part les avantages sociaux et les conditions de travail, d'autre part les salaires et rémunérations.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords collectifs par ailleurs applicables au sein de C Chez Vous, les Parties ont convenu des dispositions ci-après :

Partie I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société C Chez Vous. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

Article 2. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an. Il prend effet à compter du 1^{er} avril 2021 et jusqu'au 31 mars 2022, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

Les salariés ont la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi. Le salarié souhaitant en bénéficier doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie qui lui remettra un formulaire à renseigner.

A titre d'illustration, dans le cas d'une famille composée de 2 adultes et de 2 enfants, le salarié peut temporairement opter pour une affiliation sur la base de 2 adultes et 1 enfant (tableau ci-dessous).

| Ex sans la mesure pour le Régime 1 | Part Patronale | Part salariale | Total |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------|
| 2 adultes + 2 enfants | 13,61 € | 74,76 € | 88,37 € |
| Enfant salarié | 13,61 € | 13,61 € | 27,22 € |
| Total | 27,22 € | 88,37 € | 115,59 € |
| Ex avec la mesure pour le Régime 1 | Part Patronale | Part salariale | Total |
| 2 adultes + 1 enfants | 13,61 € | 60,87 € | 74,48 € |
| Enfant salarié | 13,61 € | 13,61 € | 27,22 € |
| Total | 27,22 € | 74,48 € | 101,70 € |

Economie

13,89 €

Article 4. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)

Sont assimilées à une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire ». En conséquence, la rémunération du salarié est maintenue pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Cette assimilation est valable également pour l'application des dispositions relatives aux congés pour soigner un enfant hospitalisé de moins de 16 ans.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Il est rappelé que l'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (durée infra-journalière). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

Article 5. Congés enfants malades

Pour l'année 2021, les 6 jours ouvrables d'absence rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être repris par ½ journée (1 jour = 2 demi-journées).

Les collaborateurs pourront également bénéficier de ces jours d'absence rémunérés en cas de maladie d'un enfant de -14 ans, sur présentation de justificatif du médecin indiquant la nécessité de la présence d'un parent, et à concurrence de 3 jours maximum par an parmi les 6 jours prévus par l'accord.

Article 6. Assurance dépendance facultative

Les cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés sont prises en charge par la Direction à hauteur de 30% sous réserve que cette souscription soit faite auprès de l'organisme de prévoyance de l'entreprise.

Article 7. Calcul de l'allocation retraite

Pour l'année 2021, le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite demeurera porté de 60 à 62 ans. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

Article 8. Accompagnement à la retraite

Des réunions animées par un expert seront proposées pour informer et accompagner les salariés de plus de 55 ans dans la préparation de leur retraite. Ces réunions de 30 minutes pendant le temps de travail seront organisées en visioconférence.

Article 9. Retraite progressive

Les conditions d'éligibilité au dispositif de retraite progressive sont les suivantes :

- Etre âgé de 60 ans et plus ;
- Totaliser 150 trimestres de retraite validés tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- Faire la demande par écrit (lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel) à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif.

Pour les salariés à temps complet

Les employés et les agents de maîtrises à temps complet peuvent bénéficier d'un départ en retraite progressive dans les conditions définies dans l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations, en date du 14 novembre 2018.

En outre, la part salariale des cotisations retraite est prise en charge par l'employeur sur la base d'un temps complet à hauteur du différentiel de 40% ou 50% (en complément du maintien de la part patronale tel que prévu dans l'accord précité).

Pour les salariés à temps partiel

En complément de la mesure précitée prévue par l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations pour les salariés à temps complet, les employés et agents de maîtrise à temps partiel peuvent également bénéficier d'un départ en retraite progressive selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, le salarié bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail partiel, lequel sera réduit à 50% ou 60% d'un temps complet.
- Par ailleurs la part patronale des cotisations retraite et la part salariale des cotisations retraite sont prises en charge par l'employeur sur la base du temps partiel avant la mise en œuvre de la retraite progressive à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive.

Article 10. Rachat de trimestre

Les cadres peuvent bénéficier d'un dispositif de rachat de trimestres de retraite, à hauteur de 40 % de la valeur du rachat et dans la limite de 4 trimestres, sous réserve :

- D'en faire la demande expresse ;
- D'être âgé d'au moins 58 ans et justifier de la possibilité d'un départ à la retraite avant le 31 décembre 2022 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

Article 11. Abondement CET / PER COLLECTIF

Tout salarié, remplissant les conditions requises, peut bénéficier d'un abondement à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PER COLLECTIF, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe Plan Epargne pour la Retraite Collectif seront conclus en mars 2021.

Article 12. Cartes salariés

Le programme de fidélité pour les salariés et les retraités, comporte notamment¹ :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casinodrive.fr ;

¹ Ces dispositions viennent compléter les avantages habituels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

- et une remise de 5 %, via cagnottage, sur tous leurs achats dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Spar, Vival et sur les sites mescoursescasino.fr et casinodrive.fr ;
- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint (hors carte Gold) pour les :
 - o Salariés en CDI, dès l'embauche ;
 - o Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
 - o Retraités.
- En complément du dispositif de paiement en 6 fois sans frais, des facilités de paiement spécifiques en 10 fois sans frais sont appliquées sur les périodes suivantes :
 - o 1er juin au 31 juillet ;
 - o 1er août au 30 septembre ;
 - o 1er au 31 décembre.

Article 13. Avantage Cdiscount à Volonté

Les collaborateurs CCV ont la possibilité de bénéficier de la gratuité sur l'offre « Cdiscount à Volonté », dans le respect des conditions générales d'abonnement en vigueur.

Cet abonnement permet notamment :

- La livraison en express, gratuite et illimitée sur des milliers d'articles dès 10€ d'achat sur Cdiscount ;
- Des ventes privilèges et remises exclusives.

Pour en bénéficier, les salariés doivent répondre à certaines conditions :

- Ancienneté de 3 mois minimum ;
- Compte client Cdiscount au nom du salarié.

Article 14. Avantage Cdiscount Energie

Les collaborateurs CCV ont la possibilité de bénéficier des avantages suivants :

- 120€ de remise sur leur facture pour toute souscription « Electricité & Gaz » auprès de Cdiscount Energie
- 60€ de remise sur leur facture pour toute souscription « Electricité ou Gaz » auprès de Cdiscount Energie

Pour en bénéficier, les salariés doivent avoir une ancienneté de 3 mois minimum, sous réserve que leur commune de domiciliation soit éligible à l'offre Gaz.

De plus, cette offre ne se cumule pas avec d'autres offres en cours.

Une communication spécifique sera effectuée sur ce dispositif.

Article 15. Remise spécifique médaille du travail

Une remise spécifique liée à la médaille du travail est accordée dans les conditions suivantes :

- 10 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 20 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Argent) ;
- 15 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 30 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille de Vermeil) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 35 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Or) ;

- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 40 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille Grand Or).

Pour rappel, le montant de la gratification de médaille du travail est fixé à 22,50 € par année de présence au sein du Groupe Casino.

Article 16. Bon d'achat lessive

Le bon d'achat lessive sera revalorisé à 11 euros par trimestre soit 44 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année.

Article 17. Jours de congés PACS et mariage

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS donnant lieu à la délivrance d'un acte officiel, d'une sœur, d'un frère, d'un descendant ou d'un ascendant.

La demande doit être dûment justifiée et les journées doivent être positionnées afin de coïncider avec l'événement.

Article 18. Jours de congés pour décès des beaux-parents

Dans l'accord Casino France, le salarié bénéficie en cas de décès de ses beaux-parents (père / mère du conjoint) de 4 jours ouvrables accolés à l'évènement.

Cette autorisation d'absence est étendue à l'époux/se de la mère ou du père du salarié, sur justification du livret de famille et d'un extrait d'acte de décès.

Article 19. Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés en cas de mariage. Il dispose du même droit en cas de PACS.

Il est précisé que le salarié peut cumuler les bénéfices de ces deux avantages en cas de PACS, puis de mariage avec la même personne.

Article 20. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée

Tout salarié accompagnant un conjoint(e) ou un enfant ayant une affection de longue durée exonérante, dans le cadre d'un rendez-vous médical en milieu hospitalier ou en ambulatoire pour des soins ou traitement liés à leur pathologie, bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée.

Il est précisé qu'une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

Pour bénéficier de cette journée, le salarié devra produire un justificatif médical attestant la mise en place de soins ou traitements liés à une affection de longue durée.

Article 21. Fédération Ressource « Un autre regard sur le cancer »

Le projet associatif de la Fédération Ressource est d'accompagner les personnes atteintes de cancer (malades et proches) pour qu'elles deviennent actrices de leur santé, optimisent leurs chances de guérison et se réinsèrent dans le monde du travail, via une prise en charge globale centrée sur la personne.

Il existe 7 centres Ressource en France (centre principal à Aix en Provence).

Une prise en charge par l'employeur est prévue pour les salariés CCV, leur conjoint ou leur descendant qui seraient atteints d'un cancer :

- Du programme PPACT (coût de 2 800€) : programme sur 1 an dédié aux personnes touchées par le cancer et leur entourage pour améliorer leur capacité à faire face et les aider à devenir acteurs de leur santé ;
- Du programme DPART (coût de 1 000€) : 33 sessions hebdomadaires de 3h pour les personnes actives en fin de parcours de soins, dont les objectifs sont d'accompagner le retour à l'emploi, retrouver sa place au sein de l'entreprise, soutenir un nouveau projet professionnel...

Article 22. Congé maternité

Il est rappelé les dispositions en vigueur au sein du Groupe :

- en cas de congé maternité, la CPAM indemnise la salariée pendant les 16 semaines du congé, et l'entreprise verse un complément de salaire si l'indemnisation de la CPAM ne correspond pas au net perçu par la salariée si elle avait travaillé ;
- dans le cas d'une naissance d'un 3^e enfant, le congé maternité est porté à 26 semaines, soit 10 semaines supplémentaires par rapport à la naissance du 1^{er} ou 2^e enfant.
- cette période de 10 semaines n'est pas concernée par le complément de salaire versé par l'entreprise.

Pour la durée du présent accord, l'entreprise assurera un complément de salaire sur l'ensemble de la durée du congé maternité lorsqu'il s'agit d'une naissance pour un 3^e enfant.

Article 23. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Les salariés en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant bénéficient :

- Pour une naissance simple, du versement par l'employeur, pour les 14 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale ;
- Pour des naissances multiples, du versement par l'employeur, pour les 21 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale ;

Le versement du différentiel est conditionné à la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation) ;
- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire Pacs, ou vivre en union maritale avec elle.

Article 24. Congés liés à l'ancienneté²

Il est accordé, pour la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 :

² L'ancienneté devra être acquise à la date du 1^{er} juin 2020, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

- 1 jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 second jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

Article 25. Accompagnement psychologique des salariés

Une cellule d'accompagnement psychologique des salariés peut être déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aigüe...

Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un entretien individuel ou collectif par un psychologue clinicien, dans le respect de la confidentialité des échanges.

Un affichage rappelant l'existence du dispositif et les modalités de fonctionnement sera réalisé.

Article 26. Congé de l'aidant familial

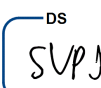
Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe relatif à la Santé, à la Sécurité et à la qualité de vie au travail du 3 décembre 2019, chaque jour donné par les salariés est abondé par la Direction d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Une journée de mobilisation sera organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants, en octobre 2021. Lors de cette journée dédiée, chaque jour de congé donné par les salariés sera abondé par l'entreprise à hauteur de 50% supplémentaires, dans la limite de 100 jours.

Article 27. Plateforme logement

Une plateforme téléphonique externe, avec des conseillers spécialisés, est mise à la disposition des salariés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) : Les salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles en temps réel ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.
- Mise à disposition des salariés d'un site Internet : Site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Grâce à la Plateforme Logement, le salarié aura un accès personnalisé et un accès privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- Accompagnement de la mobilité géographique : Des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par l'entreprise.
- Mise en vente ou en location du logement : Mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux salariés propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Les salariés bénéficient d'un tarif privilégié.
- Recherche d'une location, sans frais d'agence : Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du salarié est prise en charge par l'entreprise.

Article 28. Déménagement et évènement familial

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement dans les conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- Divorce ;
- Jugement de garde alternée ;
- Décès du conjoint ;
- Accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave).

Dans les 6 mois précédant ou les 6 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Naissance/ adoption d'un nouvel enfant ;
- Mariage / PACS.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les justificatifs suivants :

- Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse ;
- Pour chaque évènement :

| | |
|---|--|
| Naissance | Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse |
| Adoption | Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement Ou Visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger |
| Divorce | Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...) |
| Mariage | Extrait de l'acte de mariage |
| Pacs | Extrait de la convention de PACS |
| Garde alternée | Extrait du jugement |
| Décès | Extrait de l'acte de décès |
| Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie) ➤ Pour une maladie grave : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants ➤ Dans les 2 cas : Copie de tout document attestant du lien de parenté |

Article 29. Accompagnement dans la scolarité des enfants

Les salariés parents pourront bénéficier d'une aide dans la scolarité de leurs enfants, à travers la mise à disposition de contenus, via un prestataire externe :

- Contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- Astuces et conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- Documentation pédagogique ;
- Cours de langue étrangère en ligne.

Article 30. Engagement en faveur des pompiers volontaires

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, les pompiers volontaires bénéficient de 3 jours d'absence autorisées et rémunérées par an, sous réserve de justifier d'une convocation pour suivre une formation et d'informer par écrit leur supérieur hiérarchique 2 mois avant la date de la formation.

Article 31. Réserve militaire

Le groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de réserve militaire en octroyant aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- Porter à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées ;
- Maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle;
- Ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables ;
- Maintenir l'intégralité des droits à protection sociale.

En outre, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, tout salarié en CDI peut donner des jours de congés à des salariés réservistes, à travers un fonds dédié, pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant tout ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- Le nombre de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an.
- Ces jours peuvent être :
 - o Des jours de RTT ;
 - o Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours, hors 5^{ème} semaine ;
 - o Des jours de fractionnement ;
 - o Des jours issus du CET.

Afin d'encourager le don de jours de congés aux salariés réservistes, chaque jour donné par les salariés est abondé d'un jour supplémentaire par l'entreprise, dans la limite de 100 jours. Par ailleurs, le fonds est doté de 50 jours par la Direction à compter du 1^{er} avril 2021.

Article 32. Mécénat de compétences

Il est mis en place le mécénat de compétences, pour les salariés en CDI âgés de 58 ans et plus, souhaitant s'investir dans des associations reconnues d'utilité publique et dont le champ d'activités a un caractère éducatif, social ou familial, dans la limite de 12 jours par an pris de manière consécutive ou non (soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines).

Les associations concernées devront faire l'objet d'une approbation par la Direction RSE du Groupe. Cette journée sera prise en charge par l'employeur.

Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière d'envisager une transition plus facile vers la retraite, sans que son salaire ne soit affecté. Cela constitue une nouvelle expérience, très enrichissante pour le salarié, lui permettant de partager les compétences acquises au cours de sa carrière.

Article 33. Alternance

Pour tout alternant intégrant la Société et n'ayant pas son permis de conduire, la Direction participera par le versement d'une prime de 300€ bruts au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de la Société et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école.

Par ailleurs, afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux salariés déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.

Enfin, pour la préparation directe des épreuves, les salariés en contrat de professionnalisation inscrits dans un cursus certifiant, bénéficieront d'une autorisation d'absence non payée équivalente à 5 jours.

Article 34. Mesure en faveur du rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés.

Article 35. Dotation de vêtements de travail pour les chauffeurs livreurs

La Direction fournira de nouveaux vêtements de travail de base (tshirts, pantalon, gants de travail) + autres vêtements / chaussures de sécurité en fonction des besoins, pour chaque chauffeur-livreur.

Article 36. Prévention risque routier

La Direction propose de poursuivre ses efforts en matière de prévention du risque routier afin de sensibiliser les collaborateurs aux dangers de la route et également au risque de perte de points sur le permis de conduire.

Au titre de l'année 2021, maintien pour les collaborateurs « itinérants » qui suivraient un stage de récupération de points d'une journée d'absence autorisée rémunérée. Cette mesure concerne les chauffeurs, les MZ, RDS et RDR uniquement et sur présentation de justificatif.

Article 37. Ergonomie postes de travail encadrement exploitation

La Direction fournira du matériel neuf adapté aux postes de travail administratif pour notre encadrement exploitation (MZ, RDS, RDR), selon les besoins de chacun : sièges de bureau, supports PC portable, clavier déporté, souris ergonomique, repose-pieds...

Partie III – LA REMUNERATION

Article 38. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

L'objectif de suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes sera poursuivi au cours de l'année 2021.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie³ :

- Les salariées ayant été absentes au titre d'un congé de maternité ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé d'adoption ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des salariés absents sur la période de référence au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence.

³ La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation individuelle appliqué aux salariés du même niveau de la société du collaborateur durant son absence, hors mesures de promotions.

Article 39. Promotions

Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1^{er} avril 2021.

Article 40. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF

Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (CAS A)

Sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord Groupe PEG, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 150€, seront abondés sur le fonds « CAS A », selon les modalités suivantes :

| TRANCHE DE VERSEMENT | ABONDEMENT |
|----------------------|-----------------|
| <=50€ | 300% |
| >50€ et <=100€ | 200% |
| >100€ et <= 150€ | 150% |
| Plafond | 325,00 € |

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 325€ sur le « CAS A ».

Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PER COLLECTIF

Sous réserve de la signature d'un avenant aux accords Groupe PEG et PER COLLECTIF, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1000€ seront abondés sur l'ensemble des fonds, hors CAS A, selon les modalités suivantes :

| TRANCHE DE VERSEMENT | ABONDEMENT |
|----------------------|-----------------|
| <=50€ | 100% |
| >50€ et <=100€ | 75% |
| >100€ et <= 150€ | 50% |
| >150€ et <= 300€ | 25% |
| >300€ et <= 1 000€ | 15% |
| Plafond | 255,00 € |

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 580€ pour l'ensemble des versements.

Article 41. Prime de remplacement

La Direction s'engage à maintenir en 2021 le dispositif en vigueur selon les règles ci-dessous :

- Les salariés qui se voient confier, pendant au moins deux jours au sein d'une même semaine civile, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficient à compter du deuxième jour et proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci.
- Cette indemnité de fonction ne pourra être inférieure à 12€ bruts par journée complète de remplacement.

- Tout remplacement pour une durée inférieure à deux journées successives de remplacement n'entraîne pas versement d'une indemnité de fonction.
- Cette prime sera versée pour les remplacements temporaires suivants : chauffeurs leaders / managers de zone – managers de zone / responsables de secteur – responsables de secteur / responsables région – planificateurs / responsables call center – services administratifs siège.

Toute personne amenée à effectuer un remplacement en sera informée par sa hiérarchie préalablement à la mission de remplacement.

La Direction s'engage à maintenir également la règle ci-dessous pour les remplacements d'un membre de l'encadrement par un autre membre de l'encadrement :

- Lorsqu'un collaborateur membre de l'encadrement est amené à remplacer un autre collaborateur membre de l'encadrement du même niveau pour une durée égale ou supérieure à 2 semaines, il bénéficiera d'une indemnité de remplacement de 55€ bruts par semaine.
- Tout remplacement pour une durée inférieure à 2 semaines successives de remplacement n'entraîne pas versement d'une indemnité de fonction.

Article 42. Prime de tutorat

Il est rappelé l'attachement de C Chez Vous aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- Des jeunes qui préparent en alternance un diplôme reconnu par l'Education Nationale ;
- Des salariés titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Afin de valoriser les salariés tuteurs, il est prévu le versement d'une prime de 110€ bruts, quel que soit le nombre d'alternants par tuteur et sous réserve de l'achèvement de son cursus de formation.

Tout salarié tuteur bénéficiera d'une formation dédiée au tutorat.

Article 43. Prime d'astreintes

Au titre de l'année 2021, la Direction revalorise la prime d'astreinte selon le montant suivant : 60€ bruts par demi-journée.

Article 44. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,9 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2021 ;
- 0,3% de la masse salariale brute pour les promotions.

Article 45. Revalorisation des minima employés

La grille des salaires minimum C Chez Vous des employés est revalorisée au 1^{er} juin 2021, selon les modalités suivantes (contrat 35h) :

DS JME DS LT DS SUPJ

| Niveau | Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2021 sans condition d'ancienneté (en €) | Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté de 10 ans à moins de 20 ans (en €) | Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans (en €) |
|--------|---|--|---|
| 1A | 1577,95 | 1609,51 | 1641,70 |
| 1B | 1577,95 | 1609,51 | 1641,70 |
| 1C | 1577,95 | 1609,51 | 1641,70 |
| 2A | 1577,95 | 1609,51 | 1641,70 |
| 2B | 1578,79 | 1610,37 | 1642,58 |
| 2C | 1606,46 | 1638,59 | 1671,36 |
| 3A | 1624,33 | 1656,82 | 1689,95 |
| 3B | 1666,62 | 1699,95 | 1733,95 |
| 3C | 1691,37 | 1725,19 | 1759,70 |
| 4A | 1717,15 | 1751,49 | 1786,52 |
| 4B | 1841,94 | 1878,78 | 1916,35 |
| 4C | 1930,63 | 1969,24 | 2008,63 |

Article 46. Rémunération variable employés

Le montant de la base 100 pour le calcul de la prime CCV+ sera revalorisé à 205€.

Au titre de l'année 2021, la Direction reconduira la mesure visant à intégrer le montant des primes CCV+ dans le calcul de la gratification annuelle (13^{ème} mois).

Article 47. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,5 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1^{er} avril 2021 ;
- Une enveloppe de 0,4% sur la base des salaires réels au 1^{er} avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3% de la masse salariale brute pour les promotions.

Article 48. Revalorisation des minima agents de maîtrise

La grille des salaires minimum C Chez Vous des niveaux 5 et 6 est revalorisée au 1^{er} juin 2021 selon les modalités suivantes (base temps complet) :

| Niveau | Moins de 36 mois d'ancienneté dans le niveau | Plus de 36 mois d'ancienneté dans le niveau |
|--------|--|---|
| 5 | 2 161 | 2 191,69 |
| 6 | 2 272 | 2 298,13 |

Article 49. Calcul de la gratification (« dite 13^{ème} mois) pour les agents de maîtrise

Au titre de l'année 2021, reconduction de la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification versée en décembre.

Cette mesure est applicable uniquement aux agents de maîtrise éligibles à un bonus trimestriel.

Article 50. Revalorisation des salaires des cadres (niveaux 7, 8 et 9)

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- Une enveloppe de 0,9 % sur la base des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1^{er} avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3% de la masse salariale brute pour les promotions.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans est reçu par sa hiérarchie à sa demande afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

Article 51. Minima cadres

La grille de minima pour les cadres au forfait jour est revalorisée au 1^{er} juin 2021 selon les modalités suivantes :

| Niveau | Salaire minimum annuel garanti | |
|--------|--|---------------|
| | Au titre des 36ers mois en forfait jours | Après 36 mois |
| 7 | 37 440 € | 38 189 € |
| 8 | 44 720 € | 45 614 € |

Cette grille est exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis par l'avenant 62 du 7 juin 2017 de la convention collective de branche, pour les cadres ayant un forfait de 215 jours travaillés.

Etant précisé que les salaires mensuels minimum garantis (salaire fixe) sont les suivants pour un salarié à temps complet :

Niveau 7 : 2 860 €

Niveau 8 : 3 499 €

PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES**Article 52. Publicité de l'accord**

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés de C Chez Vous par affichage sur les lieux de travail ainsi que par intranet.

Fait à Andrézieux, le 15 mars 2021

Pour les Organisations Syndicales

Pour le Syndicat CFE-CGC
Jean-Marc ZORIKIAN

DocuSigned by:
ZORIKIAN, JEAN MARC
2B3548AC46834BA...

Pour la Direction :

Jerom Wohn STALLE VON PEIN
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
STALLE VON PEIN Jerom
E3764329E3E4449...

Pour le SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO
Loriane THIBLIER

DocuSigned by:
LORIANE THIBLIER
900628AA9B9B484...