PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2013

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 18 et 30 janvier 2013 et 12 février 2013.

Au cours de la réunion du 18 janvier 2013, 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 16 décembre 2010, au plan d'action relatif à la gestion des seniors du 3 décembre 2009 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.
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 :
- le développement du pouvoir d'achat ;
- le développement de l'emploi ;
- l'amélioration du statut collectif CSF France
- le développement de la solidarité ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

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

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 de salaires minimums applicable au sein de CSF France de la manière suivante à compter du 1er mars 2013 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié.	**Taux horaire en € (TTE)**	**Mensuel** (151h67) en €	**Pause** (5% de 151h67 soit 7h58) en €	**Taux horaire en € Pause comprise**	**SMMG en €** (salaire mensuel minimum garanti)
Niveau 1					
1 A (6 premiers mois)	9,524	1 444,51	72,19	10,000	1516,70
1 B	9,536	1 446,33	72,27	10,013	1518,60
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	9,545	1 447,69	72,43	10,023	1520,12
2 B	9,615	1 458,31	72,95	10,096	1531,26
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	9,626	1 459,98	72,97	10,107	1532,95
3 B	9,757	1 479,84	74,02	10,245	1553,86
Niveau 4					
4 A (24 premiers mois)	9,776	1 482,73	74,16	10,265	1556,89
4 B	10,342	1 568,57	78,41	10,859	1646,98
4 C	10,655	1 616,04	80,84	11,188	1696,88

Pour les cadres, les parties conviennent que la grille de salaire Market est définie plus favorablement que le salaire minimum annuel garanti par la CCN. Elle est déterminée de façon à ce que le salaire fixe minimum garanti, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, à un cadre en forfait jour ne puisse être inférieur à ce minima de branche :

Encadrement			
5	(43.25h/semaine)	1977	
6	(43.25h/semaine)	2090	
7	216 jours / an	2436	Soit une rémunération annuelle de 32 200 €
8	216 jours / an	3287	Soit une rémunération annuelle de 43 290 €

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 % bénéficieront d'une augmentation de salaire à hauteur de 1% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille).

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1er mars 2013 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2013).

Partie 2 : DEVELOPPER L'EMPLOI

Préambule

Les parties réaffirment leur volonté de favoriser l'emploi des salariés en magasin en leur proposant des augmentations de leur base horaire de travail. Elles souhaitent également rappeler que les salariés à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en termes de carrière, de rémunération et de formation, par rapport aux salariés à temps complet.

Article 3 : Augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel en magasin

Les salariés présents au 28 février 2013 ayant une base horaire contractuelle hebdomadaire comprise entre 26 heures et 29 heures (temps de présence) se verront proposer, à compter du 1er avril 2013 et au plus tard le 30 juin 2013, un avenant portant leur base horaire hebdomadaire à 30 heures 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 contractuelles n'ont aucun lien avec le travail du dimanche qui reste sur la base du volontariat.

Article 4 : Mesures en faveur du développement des temps complets en magasin

Les salariés présents au 28 février 2013 ayant une base horaire contractuelle hebdomadaire comprise entre 31 heures et 35 heures (temps de présence) se verront proposer, à compter du 1er avril 2013 et au plus tard le 30 juin 2013, un avenant portant leur base horaire hebdomadaire à 36.75 heures temps de présence (soit 35 heures de temps de travail effectif) sans JRTT.

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 contractuelles n'ont aucun lien avec le travail du dimanche qui reste 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 France, que la Direction et le 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. »

Article 5 : Embauches

Afin de développer l'emploi et de renforcer les équipes des magasins, la Direction s'engage à procéder au recrutement de 200 salariés supplémentaires en CDI (équivalent temps plein) au cours de l'année 2013.

Ces embauches en CDI seront proposées en priorité aux salariés en CDD actuellement en poste dans l'entreprise.

La répartition de ces recrutements sera appréciée au regard des besoins de chaque magasin.

Article 6 : Garantie d'emploi

La hausse des heures travaillées en magasin, liée aux augmentations de base horaire contractuelle ainsi que les embauches visées dans l'article précédent ont pour objectif le développement de l'emploi afin de satisfaire les intérêts des salariés, des clients et de la société.

Par conséquent, ces heures et ces embauches n'ont pas pour objet le remplacement de salariés (départ, maladie, maternité, salarié en CDD acceptant un CDI etc.).

Le suivi de la mise en œuvre de cette garantie pourra être réalisé dans le cadre de l'étude du bilan social devant le Comité Central d'Entreprise.

Partie 3 : AMELIORER LE STATUT COLLECTIF CSF France

Article 7 : Gratification attribuées lors de la remise d'une médaille du travail

Les parties conviennent que l'article 32 du statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est désormais rédigé comme suit :

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

Pour chaque médaille, il est attribué une gratification à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du Groupe CARREFOUR. Les magasins intégrant le groupe CARREFOUR bénéficieront de la reprise de leur ancienneté.

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

- la médaille de l'association industrielle nationale des industries agroalimentaires (ANIA) est attribuée après 20 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant du secteur agroalimentaire : gratification de 250 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'argent du travail est attribuée après 20 ans de carrière professionnelle : gratification de 300 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille de vermeil est attribuée après 30 ans de carrière professionnelle : gratification de 450 € si le salarié justifie d'au moins 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'or est attribuée après 35 ans de carrière professionnelle : gratification de 600 € si le salarié justifie d'au moins 23 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille grand or est attribuée après 40 ans de carrière professionnelle : gratification de 750 € si le salarié justifie d'au moins 26 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2013.

Article 8 : Congés d'ancienneté

Les parties conviennent de modifier l'article 7 du statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 comme suit :

Les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 jours ouvrés après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 7 jours ouvrés après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2013.

Article 9 : Salariés appelés à être juré d'assises ou citoyens assesseurs

Les parties conviennent que les salariés appelés à exercer les fonctions de juré d'assises et citoyen assesseur devant les Tribunaux Correctionnels ne subiront de ce fait aucune perte de salaire. La durée d'absence liée à l'exercice de ces fonctions n'aura aucune conséquence sur le calcul des primes dont peut bénéficier le salarié (prime de fin d'année, prime de vacances, prime sur objectifs).

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2013.

Article 10 : Revalorisation de la prime vacances pour l'encadrement

Les parties conviennent que l'article 26.2 du statut collectif de CSF France, pour sa partie « Cadres et agents de maîtrise » tel que modifié par le protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2011 du 16 juin 2011 est modifié comme suit :

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

- 550 € pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,
- 650 € pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 7 ans d'ancienneté.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2013.

Article 11 : Mise en place de la subrogation

Les parties conviennent que la subrogation est mise en place au sein de CSF France pour les employés, agents de maîtrise et cadres au plus tard le 1er janvier 2014.

Définition :

La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés CSF France en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des

organismes de sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la sécurité sociale.

Mise en œuvre :

Le système de subrogation concerne les salariés CSF France titulaire d'un CDD ou un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

- dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur » tel que prévu par le statut collectif CSF France du 30 décembre 2008 amélioré par l'avenant n° 33 du 21 avril 2010 à la Convention Collective Nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et,
- dès lors qu'ils sont indemnisés par la Sécurité Sociale dans les situations visées par le paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur.

L'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du complément employeur et donc de la subrogation sont rappelées en annexe du présent accord.

La Direction informera les salariés et les partenaires sociaux de la mise en place de ce système et des formalités à mettre en œuvre avant la date effective de mise en œuvre de la subrogation.

Article 12 : Absence parentale pour soigner un enfant malade

Les parties conviennent que le dernier paragraphe de l'article 13.2 du statut collectif du 30 décembre 2008, relatif à l'absence parentale pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, est désormais rédigé comme suit :

Les jours de congés prévus dans le cadre du présent article (13.2 du statut collectif du 30 décembre 2008) ne donneront lieu, à aucune rémunération sauf pour le 1er jour d'absence.

Pour ce 1er jour d'absence, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée.

Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Les autres dispositions de l'article 13.2 du statut collectif du 30 décembre 2008 restent inchangées.

Article 13 : Titres restaurants

Les parties conviennent de modifier les dispositions relatives à la mise en place des titres restaurant, telles que prévues par l'article 2 du protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2011 du 16 juin 2011, comme suit :

A partir du 1er avril 2013, 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 :

- 2.50 € à la charge de la Direction CSF France ;
- 2.50 € 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. Pour ceux qui, au 31 mars 2013, bénéficient d'un montant supérieur à 5 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. Pour ceux qui, au 31 mai 2013, bénéficient d'un montant inférieur à 5 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera portée à 5 €.

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.

L'article 30 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 sur les « Tickets Restaurants » est donc supprimé et modifié en conséquence.

Partie 4 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE

Article 14 : 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 2013 est de 220 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2013 au 31 mars 2014. 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.

Par ailleurs, pour l'année 2013, la commission de suivi chargée de la gestion du fonds de solidarité, sera composée :
- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative,
- d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

Pour l'année 2013, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 30 000 € 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, ...

La commission de suivi du fonds de solidarité devra déterminer les conditions d'attribution de cette aide et désigner les bénéficiaires sur la base des dossiers présentés.

La commission pourra également proposer à la Direction des aménagements spécifiques des conditions de travail des salariés qui seraient en grande difficulté et qui auraient présenté un dossier à la commission. Un suivi sera ensuite présenté à la commission sur l'évolution du dossier. Une réponse écrite et motivée sera également adressée au salarié concerné.

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif du 30 décembre 2008 demeurent inchangées.

Partie 5 : CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Article 15 : Test de la mise en place d'horaires choisis pour le secteur Caisse

Les parties souhaitent mettre en place un test concernant l'organisation du travail dite « horaires choisis » visant à mieux satisfaire les intérêts des salariés, des clients et de la société.

En particulier, ce type d'organisation a pour objectif de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée en tenant compte des choix des salariés travaillant en caisse, dans la planification de leurs horaires.

Un test sera donc mené afin de décider de l'opportunité ou non de déployer cette organisation. Il concernera des magasins de typologie différente, situés dans des Directions Opérationnelles différentes.

Les résultats de ce test seront présentés dans le cadre du Groupe de Travail Caisse.

Partie 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 16 : 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 2 et 3 modifiant l'accord du 30 décembre 2008 s'intègrent dans cet accord et suivront le régime dudit accord.

Article 17 : 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 18 : 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 19 : 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 20 : 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 26 février 2013

Pour la société CSF France
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY

Pour le syndicat CFDT
Madame Sophie JACOBIK

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

SJ PC

ANNEXE : Subrogation

Pour bénéficier de la subrogation, tout salarié en en CDI, CDD, à temps complet ou à temps partiel, en situation de maladie professionnelle, accident du travail, maladie, maternité, dès lors qu'il peut bénéficier du complément de salaire employeur.

A la date de signature du présent accord, les conditions d'indemnisation prévues par le statut collectif CSF France, amélioré par l'avenant n° 33 du 21 avril 2010 à la Convention Collective Nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire sont les suivantes :

1. Complément de salaire « employeur » en cas de maladie

Durée et montant de l'indemnisation pour les employés :

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	Complément employeur
Employés	De 1 à 5 ans	100 % pendant 30 jours puis	90 % pendant les 15 jours suivants
	De 5 à 10 ans	100 % pendant 35 jours puis	90 % pendant les 40 jours suivants
	De 10 à 15 ans	100 % pendant 90 jours	
	De 15 à 20 ans	100 % pendant 90 jours puis	60 % pendant les 30 jours suivants
	Plus de 20 ans	100 % pendant 120 jours puis	65 % pendant les 60 jours suivants

Durée et montant de l'indemnisation pour les agents de maîtrise :

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	
Agents de Maîtrise	Moins de 5 ans	100 %	Pendant 55 jours
	De 5 à 10 ans	100 %	Pendant 75 jours
	De 10 à 15 ans	100 %	Pendant 90 jours
	De 15 à 20 ans	100 %	Pendant 105 jours
	De 20 à 25 ans	100 %	Pendant 125 jours
	De 25 à 30 ans	100 %	Pendant 135 jours
	Plus de 30 ans	100 %	Pendant 160 jours

Durée et montant de l'indemnisation pour les cadres :

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	
Cadres	Moins de 5 ans	100 %	Pendant 90 jours
	De 5 à 10 ans	100 %	Pendant 120 jours
	De 10 à 30 ans	100 %	Pendant 150 jours
	Plus de 30 ans	100 %	Pendant 155 jours

SJ PC

MCC JM

IC3

2. Complément de salaire « employeur » en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Catégorie	Ancienneté	IJSS (% du salaire journalier)		Complément employeur maintien à 100% du salaire pour les salariés ayant au moins un mois* d'ancienneté
		28 premiers jours	A partir du 29e jour	
Employés	Moins de 5 ans	60 %	80 %	Pendant 1,5 mois
	De 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 2,5 mois
	De 10 à 20 ans	60 %	80 %	Pendant 3 mois
	Plus de 20 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
Agents de maîtrise	Moins de 5 ans	60 %	80 %	Pendant 2 mois
	De 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 3 mois
	De 10 à 20 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
	Plus de 20 ans	60 %	80 %	Pendant 6 mois
Cadres	Moins de 5 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
	De 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 5 mois
	Plus de 10 ans	60 %	80 %	Pendant 7 mois

3. Complément de salaire « employeur » pour la maternité

Ancienneté	Durée de versement de l'indemnité complétant les IJ pour atteindre le salaire mensuel net		
	Employés et Agents de maîtrise	Cadres	Congé d'adoption
après 1 mois		4 mois (*)	
après 1 an	8 semaines		8 semaines
après 2 ans	12 semaines		12 semaines
après 3 ans	16 semaines		16 semaines
après 5 ans		5 mois (*)	
après 10 ans		7 mois (*)	

(*) Cette indemnité est versée dans la limite de la durée du congé légal de maternité.