**CASINO RESTAURATION**
**PROCES VERBAL DE DESACCORD**
**RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

Entre les soussignés :

**La Direction de la société Casino Restauration**, dont le Siège Social est situé, 1, esplanade de France - 42008 ST.ETIENNE, représentée par Monsieur Marc-Philippe LUCCHINI, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de la société Casino Restauration, représentées par :

- **La Fédération des Services CFDT,** Monsieur Jacques SOLER
- **CFE-CGC Groupe Casino**, Monsieur René BAU
- **La Fédération CGT du Commerce et des Services,** Monsieur Gérard VALY
- **SNTA FO Casino,** Monsieur Christian BANCILHON
- **UNSA Casino**, Madame Martine LAGUERRE

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les parties se sont réunies en vue des Négociations Annuelles Obligatoires aux dates suivantes :

- Réunion 1 : 28 mars 2013
- Réunion 2 : 12 avril 2013
- Réunion 3 : 16 mai 2013
- Réunion 4 : 18 juin 2013

A l'issue des discussions, les parties n'ayant pas pu se rejoindre sur les propositions formulées de part et d'autre, les négociations ont donc finalement abouti à un constat de désaccord.

Or, l'article L. 2242-4 du code du travail prévoit que : *« si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »*

Par conséquent, il est établi un procès-verbal de désaccord.

**ARTICLE I – ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES**

**A – DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'ENTREPRISE**

**Les propositions de la CFDT :**

1. 3% d'augmentation de salaire pour tous applicable au 1er avril 2013
2. Premier échelon de la grille de salaire décollé du SMIC
3. Mise en place d'une prime de transport de :
    a. 25€ lorsque la distance entre le domicile et le lieu de travail est inférieure à 5 km
    b. 40€ lorsque la distance entre le domicile et le lieu de travail est supérieure à 5 km
4. Un pain gratuit par repas
5. Revalorisation du plateau repas en même temps que la revalorisation du SMIC et valorisation immédiate du plateau à 11€
6. Amélioration du dispositif d'autorisation d'absence pour garde d'enfants malades : passer de deux jours d'absence autorisés à 3 jours rémunérés à 100% et réduire l'ancienneté nécessaire à l'ouverture de ce droit de 2 ans à 1 an
7. Octroyer un jour de congé d'ancienneté par tranche de 5 ans au-delà de 10 ans d'ancienneté
8. Abrogation des pénalités appliquées en cas de maladie sur la gratification et en contrepartie une plus forte pénalisation de l'absentéisme non justifié.
9. Rouvrir des discussions quant à la Journée de Solidarité et ses modalités de réalisation dans l'entreprise.
10. Ouvrir des discussions sur les temps partiels compte tenu de dispositions légales à venir
11. Ouvrir des discussions pour une répartition à 50%/50% des cotisations mutuelle entre l'employeur et les salariés.

**Les propositions de la CFE-CGC**

1. 2,30% d'augmentation générale pour les Agents de Maîtrise et Cadres
2. Revalorisation du plateau repas
3. Prise en charge par l'employeur de l'intégralité de la cotisation du niveau 1, obligatoire, de la mutuelle
4. Augmentation de l'indemnité de départ à la retraite : un mois de salaire en plus.

APL

GV TL

RB

Les propositions de la CGT

1. Salaire :
    a. 1 700€ bruts par mois pour le Niveau I Echelon 1
    b. Augmentation de la pente de la grille de salaire de 20% pour les Employés
    c. Transformation de la prime de fin d'année par un véritable 13ème mois avec la suppression des abattements abusifs pour cause de maladie à partir du deuxième arrêt.
    d. Réinstauration de la prime d'ancienneté comme suit : 3 ans = 3%, 6 ans = 6%, 9 ans = 9%, 12 ans = 12%, avec prise en compte de l'ancienneté actuelle.
    e. Instauration de la subrogation des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pour cause de maladie et accident du travail au sein de Casino Restauration ainsi que la suppression des jours de carence
    f. Mise en place d'une prime de vacances égale à 30% du salaire versé en mai.
2. Temps de travail :
    a. Favoriser le passage à temps plein des salariés à temps partiel qui le souhaitent
    b. Départ à la retraite à 60 ans
3. Mutuelle :
   Prise en charge à 100% par l'entreprise du niveau 1 de la mutuelle obligatoire.
4. Accords d'entreprise :
    a. Ouverture de négociations pour la mise en conformité de l'article 16.1 de l'accord d'entreprise relatif aux compléments de salaire avec l'article 32.1 de la CCN
    b. Mise en conformité de l'article 17.2 de l'accord d'entreprise relatif à l'indemnité en cas de licenciement avec l'article 35 de la CCN
5. Prime transport :
   Instauration d'une prime de transport au vue des revalorisations successives de l'essence et des coupures horaires. Cette prime pourra être l'équivalent d'une indemnité MG dès lors que le salarié subit plus d'une coupure par jour.

Les propositions de FO

1. Augmentation générale de 4% sur les salaires réels pour tous les employés ouvriers et sur le salaire réel de l'encadrement, exploitation, maintenance, administratif.
2. Grille des salaires : revalorisation de la grille de salaire et création d'une pente en évolution significative
3. Encadrement :
    a. grille de salaire avec des minimas pour les agents de maîtrise.
    b. pour les mutations, redéfinir le délai minimum de prévenance
4. Remplacement provisoire : Création d'une prime à définir pour les employés leaders qui accomplissent les directives correspondant aux classifications des managers et pour les agents de maîtrise qui effectuent le travail du directeur quand celui -ci est en vacances.
5. Salariés à temps partiel : Maintien du dispositif de passage à temps complet ou à un contrat supérieur en l'améliorant.
6. Classification des employés :
    a. Reprise de la discussion pour aboutir sur des négociations car attentes des salariés sur la reconnaissance de la poly-activité, de l'expérience, du professionnalisme.
    b. Sur les Employé responsable qui aujourd'hui dans un certain nombre d'établissements effectuent des fonctions d'encadrement sans la reconnaissance
    c. Déterminer un mécanisme d'augmentation pour tout changement de niveau pour les salariés au-dessus de la grille.
7. Plateau repas : Revalorisation du plateau repas de 4% soit 11.20€.
8. Evolution de la gratification vers un 13ème mois : pour tous les salariés employés/ouvriers que l'expression « un mois de salaire » soit remplacée par 1/12 du salaire brut afin d'intégrer les heures complémentaire et supplémentaires effectuées.
9. Indemnité de blanchissage : revalorisation de l'ordre de 4%.

10. Mastercard Casino et carte de fidélité
    a. Prise en charge du montant de l'assurance.
    b. Reconduction de la gratuité sur la MasterCard, salarié et conjoint.
    c. Maintien du 6 X sans frais et 10 X sans frais permanent
    d. Mêmes avantages pour la fidélité que pour la Mastercard (s'miles et garantie)
    e. Augmentation des remises sur achats : 10 % sur les Produits Casino et 7,5 % sur les achats autres.
11. Abondement / Epargne salariale : Maintien du dispositif et abondement des jours de CET versés au PERCO.
12. Mise en place d'une prime de transport : Prise en charge des frais de transports pour les salariés qui ne bénéficient pas des dispositions gouvernementales (ex : utilisation du véhicule personnel / rémunération impactée par l'augmentation du carburant et horaires de travail incluant de plus en plus de coupures + revalorisation des indemnités kilométriques)
13. Mise en place d'une prime de cherté de la vie : Du fait du coût de plus en plus important du logement dans certaines zones géographiques de travail (côte d'azur, région parisienne, certaines grandes villes...) demande de mise en place d'une prime de cherté de la vie (PCV) pour des zones géographiques qui restent à déterminer.
14. Amélioration de l'organisation du travail et rythmes de travail :
    a. Limitation à 3 fermetures maximum par semaine pour tous. Suivant certaines situations : grossesse, mi-temps thérapeutique, emploi handicapé, prescription de la médecine du travail, le salarié pourra, sur sa demande, bénéficier d'un horaire lissé. Tout salarié à temps complet ou temps partiel qui décide de réduire son contrat de travail pour privilégier le suivi et l'éducation de son ou de ses enfants, pourra réaliser son contrat sur 4 jours.
    b. Demande de mise en place d'un groupe de travail pour améliorer et équilibrer les rythmes de travail privilégiant ainsi l'équilibre entre vie familiale et vie au travail ce qui répondrait également à un souci de santé et sécurité au travail ainsi que la prise en compte de la pénibilité et de la parentalité.
15. Amélioration de l'accord d'entreprise
    a. 2 jours de congés payés supplémentaires à partir de 30 ans d'ancienneté.
    b. Carences maladie : restitution au salarié si un seul arrêt pour cause de maladie durant l'année
    c. Affichage du planning des congés payés : au 1er mars au lieu de 1er avril
    d. Positionnement des congés : Priorité aux familles monoparentales/divorcées avec prises en compte des contraintes familiales liées à la garde d'enfant (jugement du tribunal à l'appui)
16. Médaille du travail : éclaircissements sur les conditions de son attribution (maladie, absences, etc... qui pénalisent et reculent la date d'attribution de la médaille)

**Les propositions de l'UNSA**

1. Augmentations générales :
    a. Pour les Employés : 3% d'augmentation (2% en avril + 1% en août)
    b. Pour les Agents de Maîtrise et Cadres : 2% d'augmentation au 1er avril
2. Prime de fin d'année : calcul sur la base du salaire brut
3. CDD : application des mêmes règles de prise de poste que pour les CDI temps partiel
4. Prime particulière pour l'activité spécifique Saveurs d'Evènements : pour compenser les conditions de travail spécifiques liées aux fluctuations d'horaires de l'activité
5. Limitation du nombre de fermetures possibles pour les Seniors
6. Revaloriser le plateau repas à 11€
7. En cas de passage LGF, maintenir les dispositifs d'intéressement et de participation du Groupe

FDL

RB

B – DE LA DIRECTION

Dans le cadre de ces discussions, la Direction a présenté la situation économique particulièrement difficile à laquelle l'entreprise fait face depuis plusieurs années et ses difficultés : un nouveau recul marqué de l'activité cafétéria sur l'année 2012, se caractérisant par la poursuite de la perte de chiffre d'affaires et par la dégradation de la fréquentation de ses établissements, situation ayant entraîné sur l'année 2012 une aggravation du déficit du résultat d'exploitation de l'activité des cafétérias intégrées.

Pour faire face à la situation de déclin de l'activité cafétéria et dans un contexte général de récession, la société s'est engagée dans une politique offensive de redynamisation commerciale depuis 2010 dans le but de tenter de relancer l'activité cafétéria durablement.

Malgré une année 2013 qui se présente pour l'activité cafétéria comme une nouvelle année des plus délicates, dans un environnement économique général incertain et en récession, la Direction de la société a toutefois souhaité maintenir un effort salarial. Dans ces conditions, et malgré l'absence de consensus trouvé entre les propositions des différentes organisations syndicales et celles formulées par la Direction, celle-ci décide d'appliquer de manière unilatérale les dernières propositions faites aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 18 juin 2013 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE II – MESURES UNILATERALES

I / MESURES SALARIALES 2013

Il est préalablement rappelé par la Direction qu'au titre de l'année 2013, la société CASINO RESTAURATION applique depuis le 1er mars 2013 une grille de salaire revalorisée qui fera l'objet d'un nouveau relèvement à compter du 1er juillet 2013 dans les conditions suivantes :

| CATEGORIES | NIVEAUX | Grille de salaire au 1er mars 2013 En €uros | Grille de salaire au 1er juillet 2013 En €uros |
|---|---|---|---|
| EMPLOYES | **NIVEAU I** | **Taux Horaire** | **Taux Horaire** |
| | Echelon 1 | 9,43 | 9,43 |
| | Echelon 2 | 9,47 | 9,53 |
| | Echelon 3 | 9,52 | 9,59 |
| | **NIVEAU II** | **Taux Horaire** | **Taux Horaire** |
| | Echelon 1 | 9,61 | 9,70 |
| | Echelon 2 | 9,73 | 9,80 |
| | Echelon 3 | 10,11 | 10,23 |
| | ***NIVEAU III*** | **Taux Horaire** | **Taux Horaire** |
| | *Echelon 1* | 10,21 | 10,30 |
| | *Echelon 2* | 10,32 | 10,41 |
| | *Echelon 3* | 10,57 | 10,70 |
| AGENTS DE MAITRISE | **NIVEAU IV** | **Taux Horaire** | **Taux Horaire** |
| | Echelon 1 | 10,57 | 10,70 |
| | Echelon 2 | 11,00 | 11,30 |
| | Echelon 3 | 11,94 | 12,14 |
| CADRES | **NIVEAU V** | **Rémunération forfaitaire annuelle pour un salarié à temps complet** | **Rémunération forfaitaire annuelle pour un salarié à temps complet** |
| | Echelon 1 | 28 200 | 28 200 |
| | Echelon 2 | 37 925 | 37 925 |
| | Echelon 3 | 41 500 | 41 500 |

Revalorisation de salaire pour les salariés relevant de la catégorie «Employés / Ouvriers ».

Par ailleurs, à compter du 01er juillet 2013, une augmentation de 1,5 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », classé au Niveau I, Niveau II et Niveau III de la grille de classification de la CCN des Chaînes de Cafétéria & assimilés, présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 1er juillet 2013 et qui n'a pas bénéficié à cette même date d'une augmentation de son taux horaire par la mise en place de la grille de salaire du 1er mars 2013 et/ou du 1er juillet 2013 et/ou par les mesures liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 01er janvier 2013.

Cette augmentation sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 juillet 2013.

Cadres

S'agissant du personnel relevant du statut Cadre, il est consacré une dotation équivalente à 1,5 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » pour l'annualisation de la rémunération des cadres au titre de l'exercice 2013 dans le cadre d'augmentations individuelles.

**II / MESURE DE REVALORISATION DU MONTANT MAXIMUM DU PLATEAU REPAS AUQUEL LE SALARIE A DROIT AU TITRE DE LA VALEUR D'UNE INDEMNITE NOURRITURE CONFORMEMENT A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 11 JANVIER 2002.**

La Direction décide que la valeur maximum (prix de vente TTC) du plateau repas sera exceptionnellement portée au 1er juillet 2013, à 10,80 €uros contre 10,60 €uros précédemment.

**III / MESURE EN FAVEUR DE LA POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La Direction, attachées au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, s'agissant de la rémunération mais également de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise décide de consacrer une enveloppe de 20 000 € pour poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**IV / MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE TRAVAIL**

La Direction, suite aux échanges constructifs intervenus dans le cadre des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires, a pu constater un intérêt partagé par les organisations syndicales représentatives pour entamer des discussions sur des sujets porteurs dans l'entreprise.

Dans cette optique, et, comme elle en a pris l'engagement au cours de la dernière réunion de négociation du 18 juin 2013, une commission paritaire de travail sera mise en place afin que les partenaires sociaux puissent discuter et échanger, dans les mois à venir, sur les trois thèmes suivants :

- Réflexions autour de la mise en place des 3 Certificats de Qualification Professionnelle de Branche, récemment finalisés, que sont le CQP ELAN, le CQP Employé(e) Polycompétent(e) de Restauration et le CQP Assistant(e) de Direction,
- Journée de Solidarité
- Organisation du travail

Cette commission paritaire de travail sera composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de 10 représentants de la Direction. Elle pourra se réunir sur une période de 12 mois à partir du mois d'octobre 2013, selon un calendrier qui sera précisé ultérieurement par la Direction, et comprenant au minimum 6 réunions sur cette période.

RB

## V/ MISES A JOUR DE L'AVENANT D'ENTREPRISE EMPLOYES/OUVRIERS DU 7 JUIN 2002

Des évolutions légales et conventionnelles significatives sont venues impacter ces dernières années nos dispositions d'entreprise issues de l'avenant CASINO RESTAURATION « Employés/Ouvriers » du 7 juin 2002 dans les deux domaines que sont l'indemnité de licenciement et les compléments de salaire en cas de maladies/accidents de Travail.

Dans cette perspective, la Direction organisera, à partir du mois d'octobre 2013, deux réunions selon un calendrier qui sera précisé ultérieurement et visant à présenter et procéder à ces mises à jour.

## VI / RAPPELS EN COMPLEMENT DE CES DISPOSITIONS :

### Médailles du travail

Afin de valoriser l'expérience acquise au sein de l'entreprise et du Groupe, il a été décidé que la gratification versée à l'occasion de la remise de la médaille du travail sera portée de 21 €uros à 21,50 €uros par année de présence au sein de l'entreprise.

### Abondement PEG

Il est rappelé que, pour l'année 2013, en vertu des deux avenants au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe et au Plan d'Epargne Groupe intervenus en mars 2013, les sommes issues de l'intéressement, ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

| Tranches de versement | Abondement |
|---|---|
| ≤ 120 € | 100 % |
| > 120 € et ≤ 220 € | 75 % |
| > 220 € et ≤ 1 720 € | 50 % |

Pour 2013, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 945 €.

### Carte Salarié Casino (Mastercard)

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint est prorogée pour l'année 2013.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2012 sont prorogées pour l'année 2013 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr

- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr...

Les salariés titulaires de la Carte Salarié Casino bénéficient, en 2013, de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

- du 1er juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1er août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1er au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

ARTICLE III – FORMALITES DE DEPOT

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2242-4 du Code du Travail.

Ce procès-verbal de désaccord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent procès-verbal de désaccord sera communiqué par voie d'affichage.

**********

Fait à Saint-Etienne, le 27 juin 2013

**Pour les organisations syndicales représentatives**

**La Fédération des Services CFDT,**
**Monsieur Jacques SOLER**

**CFE-CGC Groupe Casino,**
**Monsieur René BAU**

**La Fédération CGT du Commerce et des Services,**
**Monsieur Gérard VALY**

**SNTA FO Casino,**
**Monsieur Christian BANCILHON**

**UNSA Casino,**
**Madame Martine LAGUERRE**

**Pour la Direction :**

**Marc-Philippe LUCCHINI**