**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014**
**ACCORD ENTREPRISE SOCIETE CASINO RESTAURATION SAS**

**ENTRE :**

La Société CASINO RESTAURATION, représentée par Monsieur Marc-Philippe LUCCHINI, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

**D'une part,**

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives au sein de CASINO RESTAURATION :

- **La Fédération des Services CFDT** dont le siège est situé Tour Essor - 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX,
  représentée par Monsieur SOLER Jacques

- **CFE-CGC Groupe Casino** dont le siège est situé 1 rue de Valse – 42 100 ST ETIENNE
  représentée par Monsieur BAU René

- **La Fédération CGT du Commerce et des Services** dont le siège est situé 263 rue de Paris – Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
  représentée par Monsieur VALETTE Patrice

- **SNTA FO Casino** dont le siège est situé BP 43 –31152 FENOUILLET CEDEX,
  représentée par Monsieur BANCILHON Christian

- **UNSA Casino** dont le siège est situé - Bourse du Travail, 2 Cours Victor Hugo 42028 SAINT ÉTIENNE CEDEX,
  représentée par Madame Martine LAGUERRE.

**D'autre part.**

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT**

ST

NL

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 28 mars, 24 avril et 14 mai 2014 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 2242-1 du Code du Travail.

La Direction a exposé la situation économique et les difficultés auxquelles l'entreprise est confrontée sur le périmètre de la cafétéria, marquée par un nouveau recul de l'activité sur l'année 2013, se caractérisant par la poursuite de perte de chiffre d'affaires et la dégradation persistante de la fréquentation « clients » de ses établissements, aboutissant une nouvelle fois sur l'année 2013 à un résultat d'exploitation déficitaire de l'activité des cafétérias intégrées.

Elle a également souligné qu'en vue de lutter contre cette érosion de l'activité cafétéria, la société mène depuis 2010 une politique offensive de relance et de transition commerciale dans le but de soutenir et de tenter de relancer son activité durablement.

Bien que l'année 2014 apparaisse déjà comme une nouvelle année difficile pour l'activité des cafétérias, dans un environnement économique général morose et incertain, la Direction de la société a toutefois souhaité maintenir un effort salarial.

Aussi, après le constat fait sur les résultats et la situation économique de l'entreprise, ainsi que sur les propositions formulées par les organisations syndicales, les parties soussignées sont tombées d'accord sur les mesures suivantes :

**********

## I / MESURES SALARIALES 2014

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

A compter du 01er juillet 2014, une augmentation de 0,7 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », classé Niveau I, II et III de la grille de classification de la CCN des Chaînes de Cafétéria & assimilées et présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 1er juillet 2014, y compris les salariés ayant bénéficié à cette même date d'une augmentation de leur taux horaire par les mesures liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 01er janvier 2014.

Elle sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 juillet 2014.

### 1.2 Agents de Maîtrise

Il est consacré une dotation équivalente à 0,7 % de la masse salariale de la catégorie des « Agents de Maîtrise » pour l'annualisation de la rémunération des Agents de Maîtrise au titre de l'exercice 2014 dans le cadre d'augmentations individuelles.

ST

TLC



NPZ

**1.3 Cadres**

Il est consacré une dotation équivalente à 0,7 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » pour l'annualisation de la rémunération des cadres au titre de l'exercice 2014 dans le cadre d'augmentations individuelles.

## II / 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.

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord que la valeur maximum (prix de vente TTC) du plateau repas sera exceptionnellement portée au 1er juillet 2014, à 11,10 €uros contre 10,80 €uros à la date du présent accord sur la négociation annuelle obligatoire.

Il est également convenu que ce montant fera exceptionnellement l'objet, à compter du 1er janvier 2015, d'une revalorisation supplémentaire, visant à porter la valeur maximum du plateau repas à hauteur de 11,30 €uros.

## III / POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Direction et les organisations syndicales signataires, 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, conviennent qu'il sera consacré une enveloppe de 20 000 € pour poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## IV / DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES EMPLOYES À TEMPS PARTIEL

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires qu'entre le 1er juillet 2014 et le 31 mars 2015, les collaborateurs de statut employé disposant actuellement d'un régime horaire contractuel à temps partiel compris entre 19 heures et 23,75 heures, et à condition qu'ils en fassent la demande préalablement, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur horaire de travail contractuel avant toute embauche en CDI d'un nouveau collaborateur au sein de leur établissement (hors embauche CDI temps partiel inférieurs ou égaux à 15 heures de travail) selon les modalités suivantes :

- Le collaborateur à temps partiel disposant actuellement d'un régime horaire 19 heures ou 22 h bénéficiera d'une revalorisation à 24 h de son volume horaire
- Le collaborateur à temps partiel disposant actuellement d'un régime horaire 23,75 h bénéficiera d'une revalorisation à 25 h de son volume horaire

La demande du collaborateur intéressé par une revalorisation de son volume horaire devra adresser sa demande à la Direction des Ressources Humaines. Cette demande, pour être prise en compte, devra être reçue par la Direction des Ressources Humaines entre le 1er juillet 2014 et le 31 décembre 2014.

ST TL



APL

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés d'un même établissement adresseraient leur demande à la Direction des Ressources Humaines dans les délais impartis et seraient donc éligibles au dispositif ci-dessus exposé, la Direction privilégiera les critères suivants :

- ⇨ premièrement, les tâches à pourvoir dans le cadre de cette revalorisation d'horaire
- ⇨ deuxièmement, les charges de famille,
- ⇨ troisièmement, les qualités professionnelles,
- ⇨ quatrièmement, l'ancienneté.

**V / DISPOSITION SUR LA JOURNEE DITE DE « SOLIDARITE » INSTITUEE PAR LA LOI DU 30 JUIN 2004 RELATIVE À LA SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES ET MODIFIÉE PAR LA LOI DU 16 AVRIL 2008.**

Il est rappelé que le principe d'une journée de solidarité a été arrêté par la Loi du 30 juin 2004 en vue d'assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette journée de solidarité prend la forme :

- depuis le 01er juillet 2004, d'une contribution supplémentaire de 0.30 % payée mensuellement par la société sur les rémunérations, versée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie des Personnes Âgées ou Handicapées
- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés

Au sein de la société Casino Restauration, les conditions d'exécution de la Journée de Solidarité sont organisées par l'accord d'entreprise du 13 janvier 2005 lequel prévoit, afin de tenir compte de la diversité des situations, que celle-ci est fixée à une date différente selon les catégories de personnel composant la société.

Ainsi, la journée dite de « solidarité » se décline dans l'entreprise de la manière suivante :

- Pour le personnel « employé / ouvrier » de l'exploitation et du siège social, le personnel « Agent de Maîtrise » ne disposant pas de jours de compensation, et le personnel Cadres dits « Cadres Dirigeants », il est supprimé un jour férié chômé :
  - Le 1er janvier pour le personnel d'exploitation
  - Le Lundi de Pentecôte pour le personnel du siège social

- Pour le personnel « Agent de Maîtrise » disposant de jours de compensation, le nombre de jours de compensation est passé de 10 à 9 jours par an

- Pour le personnel Cadres dits « Cadres Autonomes » disposant d'une convention annuelle de forfait en jours, la convention de forfait est majorée d'une journée, soit un passage du forfait jour de 217 à 218 jours.

Or, dans le cadre des échanges ouverts lors des négociations annuelles obligatoires 2013, les partenaires sociaux ont souhaité qu'il puisse être débattu des modalités d'application de la Journée de Solidarité. A ce titre, le sujet de la Journée de Solidarité a été inscrit parmi les différents thèmes abordés par la Commission Paritaire de Travail mise en place dans le cadre du procès-verbal de désaccord relatif aux négociations annuelles obligatoires 2013.

ST NL



NPL

Dans l'attente de l'aboutissement des discussions qui se poursuivent dans le cadre de cette Commission Paritaire de Travail, il a été décidé entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, que l'entreprise prendra en charge à titre exceptionnel la prochaine Journée de Solidarité due sur la période comprise entre le 1er juillet 2014 et le 31 mars 2015, et ce, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

## VI / DISPOSITION RELATIVE À LA REVALORISATION DES INDEMNITES DE DEPART À LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL APPARTENANT À LA CATÉGORIE « EMPLOYÉS / OUVRIERS »

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord de procéder à une revalorisation des indemnités de départ à la retraite prévues pour le personnel appartenant à la catégorie « Employés/Ouvriers ».

A l'heure actuelle, conformément aux termes de l'article 18 de l'avenant d'entreprise « Employés/Ouvriers » du 7 juin 2002, l'indemnité de départ à la retraite accordée aux salariés de statut « Employés/Ouvriers » qui font valoir leurs droits à la retraite est établie comme suit :

- de 5 à moins de 10 ans = ½ mois
- de 10 à moins de 15 ans = 1 mois
- de 15 à moins de 20 ans = 1 mois et ½
- de 20 à moins de 25 ans = 2 mois
- de 25 à moins de 30 ans = 2 mois et ½
- plus de 30 ans = 3 mois

A compter du 1er juillet 2014, tout salarié de statut « Employés/Ouvriers » qui prendra sa retraite aura droit, à une indemnité de départ en retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de la façon suivante :

- de 5 à moins de 10 ans = 1 mois
- de 10 à moins de 15 ans = 1 mois et ½
- de 15 à moins de 20 ans = 2 mois
- de 20 à moins de 25 ans = 2 mois et ½
- de 25 à moins de 30 ans = 3 mois
- plus de 30 ans = 3 mois et ½

## VII / DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE

### Complément de salaire maladie

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2013, les débats ont amené les partenaires sociaux à envisager qu'il puisse être procédé à la mise à jour de l'avenant d'entreprise « Employés/Ouvriers » du 7 juin 2002, notamment dans le domaine des compléments de salaire, particulièrement impacté par les évolutions légales et conventionnelles significatives de ces dernières années.

ST

NL

APL

A ce titre, et conformément aux dispositions prévues au procès-verbal de désaccord faisant suite aux négociations annuelles obligatoires 2013, la Direction a réuni les partenaires sociaux en vue de présenter et pouvoir procéder à ces mises à jour.

Au regard des échanges intervenus dans le cadre des réunions organisées sur ce sujet et de celles intéressant la négociation annuelle obligatoire 2014, il a été convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, de procéder à la mise à jour de l'avenant d'entreprise « Employés/Ouvriers » du 7 juin 2002 notamment dans le domaine des compléments de salaire.

Par ailleurs, et au-delà de la simple mise à jour des textes de l'avenant d'entreprise susmentionné, les partenaires sociaux signataires du présent accord sont convenus que pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er septembre 2014, il sera procédé à la disparition des premières tranches d'indemnisation variant entre 4 & 7 jours ou 6 & 7 jours, selon l'ancienneté du salarié, et d'intégrer celles-ci dans la tranche d'ancienneté suivante avec application du taux d'indemnisation correspondant (passage de 70 ou 80 % à 90 %).

Ces dispositions relatives aux compléments de salaire maladie sont formalisées dans les tableaux ci-dessous :

Mise à jour des textes relatifs aux compléments de salaire

| ANCIENNETE | Nombre d'Arrêt | DUREE D'INDEMNISATION | TAUX |
|---|---|---|---|
| Entre 1 an et 3 ans | 1er arrêt | du 6e au 7e jour | 70% |
| | | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 70% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 70% |
| Entre 3 ans et 5 ans | 1er arrêt | du 4e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| entre 5 ans et 31 ans | 1er arrêt | du 4e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| A partir de 31 ans | 1er arrêt | du 4e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 7e jour | 80% |
| | | du 8e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |

Compléments de salaire à compter du 01/09/2014

| ANCIENNETE | Nombre d'Arrêt | DUREE D'INDEMNISATION | TAUX |
|---|---|---|---|
| Entre 1 an et 3 ans | 1er arrêt | du 6e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 70% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 70% |
| Entre 3 ans et 5 ans | 1er arrêt | du 4e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 38e jour | 90% |
| | | du 39e au 270e jour | 80% |
| entre 5 ans et 31 ans | 1er arrêt | du 4e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 90e jour | 90% |
| | | du 91e au 270e jour | 80% |
| A partir de 31 ans | 1er arrêt | du 4e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |
| | 2ème arrêt | du 6e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |
| | Arrêts suivants | du 8e au 97e jour | 90% |
| | | du 98e au 270e jour | 80% |

ST

**Prévoyance**

A la suite des renégociations des contrats avec les organismes de prévoyance, les taux de cotisation Prévoyance sont baissés de 15 %.

**Dépendance**

Les partenaires sociaux conviennent, au titre de 2014, de la mise à disposition d'une offre de services relative à la dépendance et au handicap à destination des salariés comprenant :

- Une garantie assistance à la dépendance et au handicap **prise en charge par la société** au bénéficie de **tous les salariés** offrant les prestations d'assistance suivantes pour eux, leur conjoint, leurs enfants, leurs ascendants :
    - Une écoute et un accompagnement psychologique
    - De l'information et de l'aide dans les démarches pouvant aller jusqu'au montage des dossiers et recherche de financement
    - Un soutien administratif en cas d'éloignement géographique
    - Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant (par exemple, formation de l'aidant)
    - Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour que le salarié aidant puisse s'organiser dans son quotidien (par exemple, organisation de la venue d'une auxiliaire de vie au domicile, ou du portage de repas).
    - Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant auprès de son proche aidé (bilan 360°, bilan prévention autonomie, services au domicile, etc.)
    - Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour pallier l'absence du salarié aidant auprès de son proche aidé (en cas d'hospitalisation, en cas de décès).

- Une garantie de dépendance **facultative** à adhésion individuelle qui présente les avantages suivants :
    - Pas de questionnaire médical à l'adhésion
    - Une couverture immédiate de la dépendance, sans délai de franchise
    - Une offre ouverte aux salariés de l'entreprise, mais également à leur conjoint
    - Des cotisations qui s'adaptent aux besoins et aux ressources des salariés : de 10 € à 100 € /mois
    - Une rente mensuelle qui couvre la dépendance partielle et la dépendance totale
    - Une protection qui perdure, même en cas de départ de l'entreprise.

ST

NL



APL

## VIII / DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES

### Carte salarié

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2014.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2013 seront prorogées pour l'année 2014 :

- 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 bénéficieront, en 2014, 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.

Mise en place, pour l'année 2014, d'une remise spécifique carte salarié liée à la médaille du travail :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF

## IX DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2014. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

## X – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de CASINO RESTAURATION et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

ST NL

NPL

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Fait à Saint-Etienne, le 14 mai 2014

***Pour la Société CASINO RESTAURATION SAS***

*Marc-Philippe LUCCHINI*

***Pour les Organisations Syndicales***

Pour **la Fédération des Services CFDT**

*M SOLER Jacques*

Pour le syndicat **CFE-CGC Groupe Casino**

*M. BAU René*

Pour la **Fédération CGT du Commerce et des Services**

*M. VALETTE Patrice*

Pour le **syndicat SNTA FO Casino**

*M. BANCILHON Christian*

Pour le **syndicat UNSA Casino**

*Mme LAGUERRE Martine*