

ACCORD RELATIF AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Société Restauration Collective Casino

Entre les soussignées

La Direction de la Société RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS
dont le Siège Social est à ST ETIENNE, 24 rue de la Montat – 42 008 ST ETIENNE,

représentée par Monsieur CHALUS André

d'une part

et les organisations syndicales représentatives :

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

représentée par Madame TAULELLE Monique

- **CFTC Casino** dont le siège est situé 48 Rue Battant – 25000 BESANCON,

représentée par Monsieur CORDONNIER Romuald

- **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 TOURON Jean-Luc

- **SNTA FO** dont le siège est situé 7 Passage Tenaille – 75 680 PARIS Cedex 14,

représentée par Madame DIFONZO Pascale

- **UNSA Casino** dont le siège est situé 3 rue Carry – 69003 LYON,

représentée par Madame BARIOL Nathalie

d'autre part,

Handwritten signatures and initials: J.F., R.C., NB, and a large stylized signature.

Préambule

Nouvellement créée au 01^{er} janvier 2002, la société Restauration Collective Casino SAS (R2C) s'est engagée, dès le mois d'avril 2003, à ouvrir le dialogue social afin de se doter d'un accord d'entreprise relatif au statut collectif des salariés de la société.

Depuis la Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises, rencontres qui se sont conclues par la signature de premiers accords d'entreprise dont l'Accord relatif aux Institutions Représentatives du Personnel du 12 mai 2004, accord signé par 4 des 5 organisations syndicales représentatives au sein de la société Restauration Collective Casino SAS (CFTC, CGT, FO & UNSA).

La Direction avait été attentive aux propositions des partenaires sociaux afin de pouvoir adapter au mieux la représentation du personnel à la structure actuelle de l'entreprise.

Toutefois, l'absence d'unanimité de cet accord a amené le Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Loire à prendre, en date du 05 avril 2005, la décision que « *la qualité d'établissement distinct au titre de la mise en place d'un comité d'établissement est limité aux établissements d'au moins 11 salariés* ».

Par conséquent, l'instance collective prévue sur les établissements de 6 à 10 salariés par l'accord du 12 mai 2004 et dénommée délégation sociale d'établissement, « *ne peut être considérée comme un comité d'établissement de plein exercice* ».

La Direction et les organisations syndicales ont pris acte de cette décision.

Soucieuse, néanmoins, de promouvoir le dialogue social au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, la Direction et les organisations syndicales signataires ont décidé, en complément et dans le respect de la décision ci-dessus mentionnée, de l'application, au sein de tous les établissements présents et à venir, des dispositions prises dans le présent accord, accord qui abroge et remplace l'accord R2C relatif aux Institutions Représentatives du Personnel du 12 Mai 2004.

Article I : **Les Institutions Représentatives du Personnel**

La Direction et les partenaires sociaux ont convenu que l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein de la société Restauration Collective Casino SAS nouvellement créée devait prendre en compte sa situation actuelle, à savoir un nombre d'établissements restreints dispersés sur le territoire national pour un effectif total ramené à temps plein de deux cent salariés.

Dés lors, et au regard des dispositions applicables en la matière à la société Restauration Collective Casino SAS, que sont les dispositions légales, les dispositions conventionnelles issues de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, ainsi que celles issues de l'accord Groupe Casino sur « l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations du travail » du 27 septembre 1993, les parties au présent accord ont définis l'organisation suivante :

R.C
N/A
NB

Article I -1 : **Les Délégations Sociales d'Etablissement**

En complément de l'article 6 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, il est précisé ce qui suit :

Afin d'assurer la représentation du personnel au sein du plus grand nombre d'établissements, il sera mis en place l'élection de délégués du personnel dans les établissements dont l'effectif, calculé selon la législation en vigueur, sera compris de six à dix salariés.

De plus, dans le souci constant d'assurer une activité sociale au sein même de chaque unité et ainsi au plus près du personnel, les parties au présent accord ont convenu de la mise en place d'une délégation sociale au sein des établissements dont l'effectif, calculé selon la législation en vigueur, sera compris de 6 à 10 salariés.

Dés lors, la mise en place des délégués du personnel sur ces sites donnera lieu à l'élection d'un délégué du personnel titulaire et d'un délégué du personnel suppléant pour une durée de 2 ans, délégués du personnel qui composeront avec le responsable du site ou son représentant la délégation sociale dudit établissement. Cette dernière est présidée par le responsable du site. Ce dernier, qui a pour mission de recevoir les délégués du personnel, est compté dans l'effectif, mais il ne peut être ni électeur, ni éligible sur le restaurant.

Les modalités pratiques de vote & l'organisation matérielle des élections des délégués du personnel feront l'objet d'un protocole préélectoral au niveau de chaque établissement. Néanmoins, il est expressément convenu, s'agissant d'une mise en place conventionnelle que le nombre de sièges à pourvoir devra obligatoirement se faire conformément aux dispositions ci-dessus arrêtées.

De plus, il a été décidé, dans le cadre de la délégation sociale, l'octroi de deux heures de délégation supplémentaire au délégué du personnel titulaire, par rapport aux contingents d'heures de délégations fixés par l'article 6 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités.

Ainsi, le délégué du personnel titulaire bénéficiera :

- de 4 heures de délégation mensuelles sur les établissements occupant de six à sept salariés
- de 7 heures de délégation mensuelles sur les établissements occupant de huit à dix salariés.

Enfin, et conformément à la volonté réitérée des parties signataires au présent accord d'assurer une activité sociale au sein même de chaque unité et ainsi au plus près du personnel, la délégation sociale d'établissement gère, par délégation du Comité Central d'Entreprise de la société Restauration Collective Casino SAS, les subventions qui lui sont versées au titre des Frais de Fonctionnement et des Œuvres Sociales.

Les parties signataires au présent accord conviennent expressément pour des raisons de simplification que les subventions Frais de Fonctionnement et Œuvres Sociales seront versées directement par la société aux délégations sociales d'établissement.

R.C
NB



Article I -2 : **Les Comités Sociaux d'Etablissement**

La Société Restauration Collective Casino SAS exploite des établissements, dispersés sur le territoire national, dont l'effectif, calculé selon la législation en vigueur, n'excède pas 50 personnes.

La Direction et les organisations syndicales conscientes de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base ont décidé de mettre en place dans tous les établissements dont l'effectif est compris de onze à quarante neuf salariés calculé selon la législation en vigueur, une instance collective spécifique appelée Comité Social d'Etablissement.

Le Comité Social de l'Etablissement est présidé par le responsable du site. Ses membres élus sont les délégués du personnel titulaires et suppléants, élus pour deux ans, avec un minimum de 2 titulaires et 2 suppléants.

Afin d'assurer la représentation du personnel au sein du plus grand nombre d'établissements, les parties au présent accord ont également convenu que pour les sites dont les effectifs sont inférieurs à onze personnes, il conviendra de rechercher le groupement de deux établissements sur une base géographique restreinte afin d'atteindre le seuil minimum de onze personnes.

Les modalités pratiques de vote, l'organisation matérielle des élections feront l'objet d'un protocole d'accord au niveau de chaque établissement. Néanmoins, il est expressément convenu, s'agissant d'une mise en place purement conventionnelle que le nombre de sièges à pourvoir devra obligatoirement se faire conformément aux dispositions ci-dessus.

Les membres titulaires du Comité Social d'Etablissement disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 20 heures par mois, ces heures de délégation se substituent à celles attribuées par la loi aux délégués du personnel.

Les délégués du personnel assurent les fonctions attribuées au Comité Social d'Etablissement.

Le Comité Social d'Etablissement assure au niveau local les responsabilités attribuées au Comité d'Entreprise dans les Sociétés employant plus de 50 personnes : il est en effet informé sur les questions intéressant la marche générale de l'établissement et en particulier sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée et les conditions de travail ainsi que la formation professionnelle du personnel. Il gère les Oeuvres Sociales et bénéficie de la subvention attribuée à ce titre, ainsi que de la subvention Frais de Fonctionnement.

Article I-3 : **Le Comité Central d'Entreprise**

La composition du Comité Central d'Entreprise est fixée par l'accord de composition signé avec les organisations syndicales. L'accord de composition est conclu pour une durée de deux ans.

Les conditions de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise sont fixées par la législation en vigueur et par son règlement intérieur.

Article I-4 :
**Les subventions Oeuvres Sociales
et Frais de Fonctionnement**

La Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités stipule que chaque entreprise de restauration collective attribuera par an et prorata temporis une dotation de 0.55 % de la masse de salaires bruts versés l'année civile précédente, dont 0.35 % pour le fonctionnement des Oeuvres Sociales et 0.20 % correspondant à la subvention de fonctionnement instituée par les dispositions légales.

Au regard de l'organisation des institutions représentatives du personnel arrêtée par les parties dans le présent accord, il a été convenu ce qui suit :

En matière de subvention Frais de Fonctionnement :

Au titre de la subvention de Frais de Fonctionnement de 0.20 % du montant des salaires bruts de l'année précédente versée par la société Restauration Collective Casino SAS conformément à la législation en vigueur, il est prévu que :

- 50 % de cette subvention est destinée au fonctionnement du Comité Central d'Entreprise, soit 0.10 %. Conformément à l'Accord Groupe du 30 septembre 2004 pour la Gestion des Activités Sociales Centralisées, le Comité Central d'Entreprise de la société Restauration Collective Casino SAS versera la contribution obligatoire pour son adhésion à la structure de gestion dénommée ACTIVITES SOCIALES CASINO EVASION, soit 0.05 %.
- les autres 50 % sont destinées au fonctionnement des Comités d'Etablissements et des institutions représentatives du personnel définies aux articles I-1 et I-2 du présent accord, soit 0.10 %. Ces derniers seront répartis au prorata de l'effectif moyen annuel de chaque établissement.

En matière de subvention Œuvres Sociales :

La société Restauration Collective Casino SAS s'engage à verser, au titre des Oeuvres Sociales et Culturelles, une subvention d'un montant égal à 1,10% des salaires bruts de l'année précédente, dotation qui est donc supérieure à celle prévue en la matière par la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités.

Cette subvention globale est répartie entre les Oeuvres Sociales Centralisées, les Comités d'Etablissements, et les institutions représentatives du personnel définies aux articles I-1 et I-2 du présent accord pour leurs œuvres sociales propres selon les modalités suivantes :

- au titre des activités sociales communes et centralisées, une subvention égale à 0,49% du montant des salaires bruts de l'année précédente pour les prestations telles que la mutuelle (à raison de 0,31% des salaires bruts) et les centres de vacances et vacances familiales (à raison de 0,18% des salaires bruts).
- au titre des activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement et des institutions représentatives du personnel définies aux articles I-1 et I-2 du présent accord, une subvention égale à 0,61% du montant des salaires bruts de l'année précédente répartie au prorata de l'effectif moyen annuel de chaque établissement

Article II :
Exercice du droit syndical

L'exercice du Droit Syndical est garanti par l'article 4 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités.

Article III :
**Exercice des fonctions des représentants du personnel
& des représentants syndicaux**

Les parties au présent accord sont convenues que les salariés titulaires d'un mandat électif ou d'un mandat syndical doivent pouvoir exercer leurs missions dans les meilleures conditions.

Dés lors, les fonctions syndicales ou de représentation du personnel s'accomplissent normalement à l'intérieur de l'établissement tout en veillant à ce que les déplacements à l'intérieur du site ne nuisent pas au bon fonctionnement des services ni à l'accomplissement du travail.

De plus, les salariés titulaires desdits mandats peuvent, au titre de leurs fonctions respectives, être appelés à se déplacer en dehors de l'établissement, nécessitant d'en avvertir préalablement et le plus tôt possible, le chef d'établissement ou son représentant.

A ce titre, il est convenu entre les parties signataires du présent accord de la mise en place d'un bon de délégation comportant l'indication de la date et de l'heure de départ qui sera remis aux salariés titulaires de mandat électif ou syndical. A leur retour, ces derniers doivent remettre, au chef d'établissement ou à son représentant, le bon de délégation complétée par l'indication du nombre d'heures de délégation utilisées.

Afin de tenir compte d'une part de la situation actuelle de la société Restauration Collective Casino SAS à savoir un nombre d'établissements restreints dispersés sur le territoire national, et d'autre part de son effectif actuel autorisant la désignation d'un seul délégué syndical d'entreprise par organisation syndicale, les heures de délégations du délégué syndical d'entreprise sont exceptionnellement portées, par le présent accord, à 25 heures mensuelles.

De plus, le délégué syndical d'entreprise de chaque organisation syndicale régulièrement désigné pourra exceptionnellement faire bénéficier à un salarié de la société, qui n'est pas titulaire d'un mandat électif ou syndical et qui travaille sur un site inférieur à six salariés équivalés temps plein dépourvue de représentation du personnel ou de salarié disposant d'un mandat syndical, d'un jour maximum par mois de détachement afin de pouvoir le représenter dans le cadre d'une mission syndicale.

Cette journée de détachement est considérée comme du temps de travail effectif et elle est rémunérée comme telle. Afin d'être prise en compte, le délégué syndical d'entreprise devra obligatoirement avvertir par écrit la Direction des Ressources Humaines de la société, suivant le modèle présenté en annexe 1 du présent accord, avec un délai de prévenance de 6 jours ouvrés.

Le délégué syndical d'entreprise dispose d'un contingent mensuel de trois jours au maximum, sachant qu'il ne peut attribuer à un même salarié qu'un jour par mois.

R. C.
20/11/17
OB

Enfin le délégué syndical d'entreprise dispose d'un contingent de 6 heures de délégation mensuelles supplémentaires (deux fois trois heures) qu'il peut attribuer exclusivement, par tranche de 3 heures, à l' élu titulaire d'un site dont l'effectif est compris entre six et sept salariés équivalés temps plein.

Ces 3 heures de délégation supplémentaires attribuées par le délégué syndical d'entreprise ne peuvent l'être qu'à la condition de s'additionner aux quatre heures de délégation dont l' élu titulaire dispose au titre de son mandat, et ce afin de pouvoir exercer ses fonctions sur une journée complète de travail. Ledit élu titulaire ne peut bénéficier mensuellement que d'une seule fois des 3 heures de délégation supplémentaires.

Le délégué syndical d'entreprise devra obligatoirement avertir par écrit la Direction des Ressources Humaines de la société, suivant le modèle présenté en annexe 2 du présent accord, avec un délai de prévenance de 6 jours ouvrés.

Il est précisé que les trois jours de détachement et le contingent de 6 heures de délégations mensuelles supplémentaires sont réservés à l'usage exclusif des personnes désignées, conformément aux conditions ci dessus mentionnées, par le délégué syndical d'entreprise.

Le délégué syndical d'entreprise ne peut en aucun cas bénéficier pour lui-même de l'un ou l'autre des deux dispositifs ci-dessus décrits.

Article IV : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée déterminée de six ans à partir du 01^{er} juin 2005.

Trois mois avant l'échéance de cet accord, les parties signataires se rencontreront pour établir un bilan de son application et envisager la suite à donner.

Sauf accord de renouvellement signé par l'ensemble des signataires du présent accord, ce dernier ne sera pas renouvelé et cessera donc de produire effet automatiquement à son échéance, soit le 31 mai 2011.

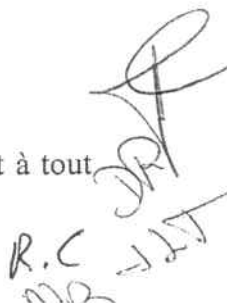
Toutefois, il est également convenu entre les parties du présent accord que des discussions relatives aux institutions représentatives du personnel au sein de la société Restauration Collective Casino s'ouvriront entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de l'entreprise, avant le terme des six ans ci-dessus défini, dès lors que l'effectif de la société aura atteint cinq cent salariés équivalés temps plein afin d'établir un bilan de son application et envisager, le cas échéant dans les six mois suivant l'ouverture des débats, des dispositions en la matière.

Article V : Publicité

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du Travail.

Il fera l'objet d'un certain nombre de publications à la diligence de l'entreprise :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.


R.C
M.D
J.D.T

- un exemplaire en sera déposé au Greffe de Conseil de Prud' Hommes de SAINT ETIENNE.
- cinq exemplaires seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire.

**A St Etienne,
Le 26 Avril 2005,**

**Pour la Société
RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS**


André CHAUS



Pour les organisations syndicales

*Pour la Fédération de services
CFDT*
Mme TAULELLE Monique

Pour le syndicat CFTC Casino
M CORDONNIER Romuald



*Pour la Fédération CGT
du Commerce et des Services*
M. TOURON Jean-Luc



Pour le syndicat SNTA FO
Mme DIFONZO Pascale



Pour le syndicat UNSA Casino
Mme BARIOL Nathalie





Restauration Collective Casino

RESTAURANT :

BON DE DELEGATION

NOM :

PRENOM :

POSTE OCCUPE :

FONCTION REPRESENTATIVE :

JOUR :

HEURE DE DEPART :

HEURE DE RETOUR :

(à préciser lors du retour)

SIGNATURE :

R.C. DA
NB
A