

**ACCORD D'ENTREPRISE CASINO RESTAURATION SAS
RELATIF AUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU PERSONNEL DES SITES CONCERNÉS
PAR UN PROJET D'ADAPTATION DU PARC INTÉGRÉ**

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 Serge NARDELLI
- **CFE-CGC Groupe Casino** dont le siège est situé 1 rue de Valse – 42 100 ST ETIENNE
représentée par Monsieur René BAU
- **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 Patrice VALETTE
- **SNTA FO Casino** dont le siège est situé BP 43 –31152 FENOUILLET CEDEX,
représentée par Madame Aureda BACHA
- **UNSA Casino** dont le siège est situé - 1, rue de la Valse 42100 SAINT ÉTIENNE CEDEX,
représentée par Madame Martine LAGUERRE.

D'autre part.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

MPL

RB NL

HC

PREAMBULE

Le marché français de la restauration évolue progressivement sous l'influence des changements sociodémographiques et de l'évolution des styles de vie des consommateurs. Ces phénomènes se traduisent par une diversité plus grande des formats, des modes de gestion et des concepts de restauration, une offre plus variée et segmentée ainsi qu'une individualisation des contacts clients.

Face à cette situation, la société Casino Restauration évolue maintenant depuis plusieurs années dans un contexte économique difficile notamment dans le domaine de la cafétéria : qu'il s'agisse du contexte économique national ou de celui de son secteur d'activité, Casino Restauration doit composer avec son environnement et l'évolution de son marché.

Ainsi confrontée depuis de nombreuses années à une situation économique délicate de certains de ses établissements, la société Casino Restauration a dû engager, sur les années 2000, une adaptation de la gestion de son parc d'établissements aux nouvelles données économiques et sociales.

La Direction a ainsi opté, notamment, pour une modification du mode d'exploitation de certaines de ses unités dont les situations économiques nécessitaient une adaptation commerciale et organisationnelle afin de préserver l'exploitation des sites et des emplois qui y étaient attachés.

Aussi, la Location Gérance Franchise a-t-elle été choisie comme un des modes d'exploitation possible pour certaines unités, permettant, à ce jour, de maintenir l'activité et les emplois de plus de soixante-dix sites en difficulté.

Face à cet état de fait, les Institutions Représentatives du Personnel de la société Casino Restauration SAS, et plus particulièrement le Comité Central d'Entreprise, ont alors demandé, au début des années 2000, un assouplissement des mesures sociales engendrées par lesdits projets de Location Gérance Franchise et notamment des conséquences des dispositions légales issues de l'article L1224-1 du code du travail, relatives au transfert obligatoire des contrats de travail des salariés par le locataire gérant franchisé.

Attentive au dialogue social qu'elle entretient avec les partenaires sociaux de l'entreprise, la Direction a alors souhaité répondre à cette demande et mettre en œuvre une « politique volontariste » en matière de Location Gérance Franchise.

Dans cet état d'esprit, il a été élaboré dès 2003, la « Charte Location Gérance Franchise » qui accompagne donc socialement, depuis plus de 10 ans, les décisions pouvant être arrêtées par la Direction de la société Casino Restauration SAS dans ce dernier domaine et offre aux salariés concernés par un projet de ce type, la possibilité, si les conditions le permettent, de continuer leur collaboration au sein d'un autre établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou, suite au passage en location gérance franchise, de pouvoir revenir au sein d'un site géré directement par l'entreprise.

Toutefois, face aux difficultés qu'elle rencontre, Casino Restauration a su réagir et opère désormais un repositionnement commercial par la mise en œuvre de concepts innovants qu'elle souhaite poursuivre de manière dynamique dans les années à venir.

Or, dans le cadre de sa politique de développement commercial et d'expansion, notamment par le biais du nouveau concept « A La Bonne Heure » seconde génération, la société CASINO RESTAURATION déploie et cherche à déployer ce concept sur le plus de sites possible.

MPL

RB

RL

AL

VP

A ce titre, ce développement s'effectue sous tous les modes d'exploitation possibles que sont la gestion intégrée, la gestion sous location gérance franchise ou en franchise.

Or, les Institutions Représentatives du Personnel constatant un développement de la gestion en location gérance franchise ou en franchise de sites précédemment gérés en intégré ont dernièrement sollicité la Direction afin d'envisager une évolution des dispositions de ladite Charte et de ses conditions de mise en œuvre.

En effet, tout en reconnaissant l'intérêt de la « Charte LGF » décidée par la Direction et l'implication de l'entreprise dans son application depuis 2003, les Institutions Représentatives du Personnel ont souligné que l'évolution de la société Casino Restauration pourrait amener à réfléchir à de nouvelles conditions d'application s'inscrivant dans le cadre d'une négociation.

En réponse à cette demande, l'entreprise, attachée à l'effectivité de cette Charte, a donc réuni les partenaires sociaux en date des 19 mars, 22 avril, 3 juin, 15 juillet et 17 décembre 2015 ainsi que les 15 mars, 8 avril et 25 mai 2016, afin qu'il soit débattu des évolutions qui pourraient être apportées à ladite Charte.

Au cours des débats qui ont nourri ces rencontres, les partenaires sociaux ont été amenés à échanger, non seulement sur l'évolution des conditions d'application de la « Charte LGF », mais également, dépassant le cadre de ladite Charte, à réfléchir sur certains projets de l'entreprise autres que la Location Gérance Franchise, afin d'envisager des dispositifs susceptibles de répondre aux différentes situations rencontrées également en cas de cession en franchise ou, le cas échéant, dans les hypothèses d'arrêt d'exploitation et, qui constitueraient alors, le socle de base des mesures sociales qui accompagnerait ce type de projets.

Aussi, au terme des différents échanges intervenus et des propositions formulées tant par les organisations syndicales que par la Direction, les parties soussignées sont tombées d'accord sur les mesures suivantes :

TITRE I / LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ASSOCIÉES AUX PROJETS DE PASSAGE EN LOCATION GERANCE FRANCHISE ET DE CESSION EN FRANCHISE

Constatant que la « Charte LGF » a pendant plus d'une décennie permis de répondre aux souhaits des collaborateurs concernés par ce sujet et a su les accompagner de manière effective, les partenaires sociaux se sont entendus pour reprendre dans le présent accord, avec les aménagements convenus au cours des différents échanges intervenus au cours de leurs réunions, les dispositions issues de ladite Charte et de les étendre aux projets de cession en Franchise. Les dispositions suivantes se substituent donc dans leur intégralité aux dispositifs prévus par la « Charte LGF » qu'elles annulent et remplacent pour l'ensemble des futurs projets de Location Gérance Franchise ou cession en Franchise qui seraient présentés au Comité Central d'Entreprise postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A. RAPPEL DU PRINCIPE LEGAL

Il est rappelé que les dispositions du présent accord ne sauraient remettre en cause les principes légaux qui s'imposent en la matière.

En effet, légalement, la mise en Location Gérance Franchise d'un site induit l'application de l'article L. 1224-1 du Code du Travail, à savoir la poursuite des contrats de travail, qui sont attachés à l'établissement en cause, par le locataire gérant franchisé ou le franchisé.

Adopté en 1928 par le législateur de l'époque sans qu'il soit modifié depuis, cet article a pour vocation de garantir la stabilité de l'emploi en obligeant le nouvel employeur qui continue l'activité reprise sous sa direction, à conserver les salariés qui lui sont transférés.

Par conséquent, ce texte législatif se veut protecteur des salariés face aux comportements économiques des entrepreneurs et participe depuis son origine à la « stratégie du faible au fort » en assurant aux salariés plus de sécurité dans la possession de leur emploi.

L'article L 1224-1 du Code du travail constitue par là même un principe d'ordre public qui s'impose à la volonté de tous les acteurs de l'entreprise : direction, salariés et partenaires sociaux.

Dès lors, le présent accord confirme expressément que le principe de l'article L 1224-1 du Code du Travail reste et demeure, en toutes circonstances et dans l'état actuel du Droit, la disposition légale applicable lors de la mise en Location Gérance Franchise ou lors de la cession en Franchise de sites appartenant à Casino Restauration.

B. LES REGLES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PROJETS DE PASSAGES EN LOCATION GERANCE FRANCHISE ET DE CESSION EN FRANCHISE

Soucieux d'adapter au mieux les décisions d'entreprise aux nécessités sociales, les partenaires sociaux signataires entendent fixer par le présent accord les « règles d'accompagnement social » qui s'inséreront dans les démarches de l'entreprise engagées au titre de la Location Gérance Franchise et de la cession en franchise de sites.

Afin d'accompagner la mise en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise d'un site Casino Restauration, il est convenu de l'application des règles suivantes :

- **Date de réalisation de la mise en Location Gérance Franchise ou de la cession en Franchise d'un site Casino Restauration régulièrement annoncée en projet au Comité Central d'Entreprise**

En sus des dispositions légales en vigueur qui s'imposent dans ce domaine, il est convenu qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise sur le projet de Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise, le passage effectif de l'établissement concerné sous l'un de ces deux nouveaux modes d'exploitation ne pourra se concrétiser avant le terme d'un délai minimum de deux mois.

Ce délai minimum permettra ainsi de laisser le temps d'appréhender au mieux les autres mesures définies par le présent accord ainsi que leur application, leur mise en œuvre et leur effectivité.

- **Dispositif précédant le passage en Location Gérance Franchise ou en Franchise : la Demande Prioritaire de Mutation**

En application des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du Travail, le personnel de l'unité dont l'activité est transférée à un locataire gérant franchisé ou à un franchisé, est assuré de préserver son emploi avec son nouvel employeur.

Toutefois, et afin de tenir compte des attentes de certains salariés avec qui l'entreprise entretient une longue et étroite relation de travail, le présent accord entend leur offrir, si les conditions le permettent, la possibilité de continuer leur collaboration au sein d'un autre établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales de restauration.

Périmètre de la demande de mutation et salariés éligibles

Avant le passage en location gérance franchise ou la cession en franchise de leur établissement, les salariés qui le souhaitent, pourront adresser à la Direction des Ressources Humaines de Casino Restauration des demandes de mutation soit, sur un autre établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales, soit sur un établissement intégré de la filiale Distribution Casino France, dans les conditions suivantes :

- **Demandes de mutation sur un établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou l'une de ses filiales de restauration**

La Direction étudiera prioritairement les demandes écrites de mutation sur un autre établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales de restauration, émanant des salariés en CDI qui disposent d'une ancienneté continue de deux ans au sein des effectifs du site intéressé par ledit projet. Ces demandes de mutation seront prioritaires sur toute autre candidature extérieure.

L'ancienneté continue de deux ans sera déterminée à la date de consultation et d'information du Comité Central d'Entreprise sur le projet de mise en Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise.

Les demandes de mutation devront être précises et concerner spécifiquement un ou plusieurs établissements nommément désignés. Ces demandes de mutation ainsi définies seront alors étudiées de manière prioritaire à toute autre candidature par la Direction eu égard aux besoins et aux postes disponibles au sein du ou des établissements visées par ces dernières.

- **Demandes de mutation sur un établissement intégré de la filiale Distribution Casino France**

Dans l'hypothèse où un établissement Casino Restauration concerné par un projet de Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise se situerait dans une zone dans laquelle existerait moins de 3 établissements intégrés de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales de restauration dans un rayon de 50 kilomètres, au moment de l'annonce du projet au Comité Central d'Entreprise, les salariés de l'établissement concerné pourront, en complément du dispositif précédant, adresser à la Direction des Ressources Humaines de Casino Restauration une demande de mutation au sein de la société Distribution Casino France.

Les salariés pouvant bénéficier de ce dispositif complémentaire selon les conditions définies ci-dessus, seront ceux disposant d'une ancienneté de six ans et plus ou, d'une ancienneté de quatre ans et plus en justifiant d'une expérience professionnelle avérée d'au moins 2 ans dans le secteur de la Distribution.

L'ancienneté continue de six ans ou quatre ans visée par ce dispositif sera déterminée à la date de consultation et d'information du Comité Central d'Entreprise sur le projet de mise en Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise.

Les demandes de mutation au sein de la société Distribution Casino France devront être écrites, précises et concerner spécifiquement un ou plusieurs établissements nommément désignés et se situant dans un rayon de 50 km autour de leur établissement Casino Restauration.

Ces demandes de mutation ainsi définies et adressées à la Direction des Ressources Humaines de Casino Restauration seront transmises à la Direction des Ressources Humaines de la société Distribution Casino France afin d'être étudiées eu égard aux besoins et aux postes disponibles au sein du ou des établissements visées par le salarié. Une réponse sera systématiquement apportée à ses demandes de mutation directement par la Direction des Ressources Humaines de Casino Restauration au salarié demandeur, compte tenu de la réponse de la Direction des Ressources Humaines de la société Distribution Casino France.

Nombre de mutations internes possibles avant le passage en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise

Après avoir rappelé, d'une part, que le transfert des salariés au locataire gérant franchisé ou au franchisé en cas de cession reste la seule règle légale, et, d'autre part, qu'il n'est pas acceptable de confier une unité d'exploitation en Location Gérance Franchise ou en Franchise dépourvue de collaborateurs, il est précisé que les demandes de mutation répondant aux conditions définies ci-dessus ne pourront être satisfaites, et à condition qu'elles le soient, qu'à hauteur de trente pour cent de l'effectif sous contrat à durée indéterminée présent au sein du site à la date de l'annonce du projet de mise en Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise du site auprès du Comité Central d'Entreprise.

Par ailleurs, il est précisé qu'en cas de candidatures multiples sur un même poste ou en cas de demandes excédant le seuil déterminé de trente pour cent de mutations acceptables avant le passage effectif du site en Location Gérance Franchise ou en Franchise, la Direction privilégiera les critères suivants :

- premièrement, les charges de famille,
- secondement, l'ancienneté du collaborateur,
- troisièmement, les qualités professionnelles,
- quatrièmement, le lieu d'habitation.

Date de la demande de mutation

Afin d'être prises en compte prioritairement sur toute autre candidature extérieure, les demandes de mutation devront être formulées entre la date de consultation et d'information du Comité Central d'Entreprise sur le projet de mise en Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise et celle relative à la réalisation dudit projet.

Celles, qui auront pu être retenues par la Direction au regard des différents critères présentés sous les alinéas précédents, devront se réaliser avant le passage en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise de l'établissement. Au-delà, et de par le changement d'employeur, les demandes de mutation seront caduques de plein droit.

Toute Demande Prioritaire de Mutation intervenant dans le cadre du présent dispositif fera l'objet d'une réponse écrite, adressée avant la réalisation du projet de mise en Location Gérance Franchise ou de Cession en Franchise.

Dispositif d'information du personnel

~~Afin que chacun des collaborateurs concernés par un projet de Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise puisse disposer d'une information complète, des rendez-vous du personnel avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines seront systématiquement organisés permettant de présenter :~~

- le projet ainsi que les dispositions issues du présent accord
- les activités de restauration concernées
- les établissements de restauration sur lesquels des postes et des besoins seraient disponibles
- les activités de formation éventuellement associées et surtout l'accès aux Certificats de Qualification Professionnels (CQP) déployés, leur permettant ainsi de bénéficier d'une évolution de leurs compétences et leur ouvrant la possibilité d'occuper à terme les postes à pourvoir correspondant.

Par ailleurs, un dispositif de « Bourse à l'Emploi » interne, propres aux activités de restauration, sera mis en place par voie d'affichage et régulièrement mis à jour, permettant d'informer le personnel des établissements concernés, entre la date d'annonce sur site du projet et jusqu'à la date du passage en Location Gérance Franchise ou de la cession en Franchise du site, des postes à pourvoir au sein des différents établissements intégrés de Casino Restauration SAS et de ses filiales de restauration sur l'ensemble du territoire national français.

Enfin, et chaque fois que cela sera possible, des périodes de découvertes sur les activités de restauration et/ou les établissements où des postes seraient à pourvoir seront organisées pour le personnel intéressé par une mutation au sein d'un autre établissement de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ces filiales de restauration.

gpc

RB DL VP
Page 7 sur 17

Dispositif d'accompagnement par la formation

Pour les demandes prioritaires de mutation qui pourront être satisfaites, des mesures d'accompagnement par la formation pourront être mises en œuvre afin de prendre en compte les affectations réalisées. Il pourra ainsi s'agir :

- d'actions de formation d'adaptation spécifiques au regard des postes et des éventuelles besoins de formation des salariés affectés
- d'une priorisation aux actions de formation qualifiante (CQP) déployées au sein des filiales de la restauration, à court ou moyen terme dans l'entreprise concernée, après les affectations des salariés

➤ Dispositif postérieur au passage en Location Gérance Franchise ou en Franchise : la Demande d'Emploi Prioritaire

Les partenaires sociaux conviennent également, afin de tenir compte des souhaits de certains salariés dont le contrat de travail aura été transféré à un nouvel employeur dans le cadre d'un passage en Location Gérance Franchise ou d'une cession en Franchise, et si les conditions le permettent, qu'il sera ouvert au personnel des établissements concernés par l'un de ces dits projets, la possibilité de reprendre leur collaboration au sein d'un autre établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales de restauration, par le biais d'une Demande d'Emploi Prioritaire.

Périmètre de la Demande d'Emploi Prioritaire et salariés éligibles

Après le passage en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise de leur établissement, les salariés qui le souhaiteront, pourront adresser à la Direction des Ressources Humaines de Casino Restauration une Demande d'Emploi Prioritaire.

Cette demande pourra concerner tout établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ses filiales de restauration, dans les conditions suivantes :

Les demandes d'emploi devront être adressées par écrit et présentées par des anciens salariés Casino Restauration, toujours salarié du site exploité en Location Gérance Franchise ou en Franchise, et disposant d'une ancienneté continue de deux ans au sein des effectifs de leur établissement à la date du passage en Location Gérance Franchise ou de la cession en Franchise.

Période de notification de la Demande d'Emploi Prioritaire et durée de son examen

Les Demandes d'Emploi Prioritaire seront étudiées prioritairement pendant une période déterminée de quatre mois à compter de leur réception dès lors qu'elles seront présentées à la Direction des Ressources Humaines de la société Casino Restauration SAS entre le sixième et douzième mois après le passage en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise du site.

Elles seront appréhendées pendant cette période en fonction des besoins et des postes disponibles dans les établissements de la société Casino Restauration SAS et de ses filiales de restauration concernés par lesdites demandes.

Les embauches de salariés intervenant dans le cadre de telles demandes d'emploi nécessitent que les intéressés soient libres, à cette même date, de tout autre engagement.

Au-delà de cette durée de quatre mois, les présentes dispositions ne s'appliqueront plus et les Demandes d'Emploi Prioritaires ci-dessus définies seront considérées comme caduques.

Toute Demande d'Emploi Prioritaire intervenant dans le cadre du présent dispositif fera l'objet d'une réponse écrite, adressée au terme du délai de 4 mois d'examen de la demande.

Par ailleurs, il est précisé qu'en cas de candidatures multiples sur un même poste ou en cas de demandes excédant le seuil déterminé de trente pour cent de mutations acceptable avant le passage effectif du site en Location Gérance Franchise ou en Franchise, Casino Restauration privilégiera les critères suivants :

- premièrement, les charges de famille,
- secondement, l'ancienneté du collaborateur,
- troisièmement, les qualités professionnelles,
- quatrièmement, le lieu d'habitation.

Dispositif d'information du personnel

~~Au-delà de l'information faite auprès des collaborateurs concernés avant le passage en Location Gérance Franchise ou la cession en Franchise, ceux-ci se verront adresser par la Direction des Ressources Humaines Casino Restauration, à compter du 6^{ème} mois suivant la mise en œuvre du projet, un courrier personnel leur rappelant précisément le dispositif de la Demande d'Emploi Prioritaire qui leur est ouvert, accompagné de la liste des postes disponibles à date au sein de la société Casino Restauration et de ses filiales de restauration.~~

➤ Dispositifs d'accompagnement de la mobilité

Enfin, conscients qu'elle est à même de constituer une solution aux demandes de « maintien ou de retour » des salariés au sein d'un établissement intégré de la société Casino Restauration SAS ou de ses filiales de restauration, les partenaires sociaux entendent encourager et accompagner la mobilité des salariés qui répondent aux critères préalablement définis dans les précédents alinéas du présent accord.

Cet accompagnement consistera dans les mesures suivantes :

Une attestation de mutation délivrée par l'employeur sera fournie aux salariés qui la demanderont afin de pouvoir résilier leur bail.

Pour la caution, l'entreprise favorisera l'accès à l'« Avance Loca-Pass » qui permet aux salariés de bénéficier d'un dispositif de financement, sous forme de prêt sans intérêt, amortissable sur une durée de 25 mois maximum, de leur dépôt de garantie par un organisme du « 1% logement » à l'entrée dans les lieux d'un logement locatif.

De même, en cas de changement de résidence, les dispositifs suivants trouveront à s'appliquer:

- les frais d'agence seront remboursés intégralement sur justificatif par l'entreprise.
- en cas de double loyer d'un mois maximum, le premier mois de loyer du nouveau logement sera également remboursé intégralement sur justificatif (présentation des deux quittances sur la même période) par l'entreprise.
- Lorsque le salarié est propriétaire de sa résidence principale et que son crédit de remboursement pour ce domicile est toujours en cours, si le changement de résidence

l'amène à devoir prendre en location un nouveau logement, le premier mois de loyer du nouveau logement sera également remboursé intégralement par l'entreprise. Le salarié devra, pour obtenir ce remboursement fournir à l'entreprise tous les documents de nature à justifier qu'il se trouve effectivement dans cette situation.

Il sera également accordé à l'intéressé un congé spécial de déménagement de 3 jours rémunérés au total :

- 1 jour au titre de la préparation du déménagement
- 1 jour correspondant au déménagement lui-même
- 1 jour d'installation

Le congé spécial de déménagement sera porté à 4 jours en cas de déménagement du salarié à plus de 100 km de son domicile et à 5 jours en cas de déménagement du salarié à plus de 500 km de son domicile.

En termes de logement, l'entreprise favorisera l'accès au service « Action Logement », soit dans le cadre de la réservation d'un logement locatif, soit pour un prêt d'accession à la propriété, dans la limite des possibilités offertes par la réglementation en vigueur.

~~Elle mettra les personnes intéressées en rapport avec les organismes collecteurs susceptibles de leur proposer un logement.~~

De plus, la société prendra en charge les frais de déménagement sous réserve de présentation préalable à la Direction d'au moins deux devis. Le salarié devra obligatoirement présenter au moins un devis de l'une des sociétés de déménagement référencées au sein de l'entreprise.

TITRE II / LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ASSOCIÉES AUX PROJETS D'ARRÊT D'EXPLOITATION

Conscients que la société Casino Restauration peut être amenée à mettre en œuvre des projets d'arrêts d'exploitation pour certains de ses sites particulièrement touchés par des difficultés économiques structurelles et non viables, empêchant la mise en œuvre de tout autre projet de maintien en activité du site ou de changement de mode d'exploitation, les partenaires sociaux signataires ont souhaité renforcer l'accompagnement social du personnel des établissements concernés, dans le respect des procédures et dispositifs légaux, d'une part, en faisant du maintien dans l'emploi une priorité et en garantissant, d'autre part, l'application d'un certain nombre de mesures au bénéfice des salariés intéressés.

A. MAINTIEN DE L'EMPLOI & MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

PRINCIPE

Lorsque, compte tenu des difficultés économiques structurelles rencontrées par un site, un projet d'arrêt d'exploitation doit être envisagé, l'entreprise s'engage à mettre en place, chaque fois que cela est possible, un dispositif permettant le maintien de l'emploi de l'ensemble des salariés du site concerné.

Il est alors ouvert à l'ensemble des salariés du site une mobilité interne au regard des besoins et des postes disponibles au sein des multiples unités de restauration alentours.

Ainsi, tous les salariés dont l'établissement serait visé par un projet d'arrêt d'exploitation mais qui serait entouré de sites de restauration, géographiquement proches, bénéficieront d'une réaffectation au sein d'un de ces établissements de restauration.

Par ailleurs, les salariés exprimant le souhait de rejoindre d'autres sites de restauration que ceux identifiés pour leur repositionnement, verront leur demande étudiée au regard des postes à pourvoir et des besoins de ces sites, et il sera tout mis en œuvre par l'entreprise pour y faire droit.

Quel que soit le cas de figure, les salariés appartenant à un établissement concerné par un arrêt d'exploitation bénéficieront d'un accès prioritaire aux emplois disponibles par rapport aux candidats extérieurs mais également par rapport aux candidatures des salariés dont l'établissement serait concerné par un projet de Location Gérance Franchise ou de cession en Franchise.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU MAINTIEN DE L'EMPLOI

Dispositifs d'information du personnel et de suivi individualisé

Pour accompagner ce maintien de l'emploi de l'ensemble de ces salariés, il est mis en place une démarche structurée et proactive auprès de chaque salarié concerné :

- des rendez-vous du personnel seront ainsi systématiquement organisés avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines permettant de présenter :
 - le projet ainsi que les dispositions issues du présent accord
 - les activités de restauration concernées
 - les établissements de restauration sur lesquels des postes et des besoins seraient disponibles

- les activités de formation éventuellement associées et surtout l'accès aux Certificats de Qualification Professionnels (CQP) déployés, leur permettant ainsi de bénéficier d'une évolution de leurs compétences et leur ouvrant la possibilité d'occuper à terme les postes à pourvoir correspondant.

Par ailleurs, un dispositif de « Bourse à l'Emploi » interne, propres aux activités de restauration, sera mis en place par voie d'affichage et régulièrement mis à jour, permettant d'informer le personnel des établissements concernés, entre la date d'annonce sur site du projet et jusqu'à la date d'arrêt d'exploitation, des postes à pourvoir au sein des différents établissements intégrés de Casino Restauration SAS et de ses filiales de restauration sur l'ensemble du territoire national français.

Enfin, et chaque fois que cela sera possible, des périodes de découvertes sur les activités de restauration et/ou les établissements où des postes seraient à pourvoir seront organisées pour le personnel intéressé par une mutation au sein d'un autre établissement de la société Casino Restauration SAS ou d'une de ces filiales de restauration.

Ces rendez-vous devront également permettre à la Direction des Ressources Humaines d'échanger individuellement avec chaque salarié concerné par le projet, d'appréhender la situation personnelle de chacun et de connaître ses souhaits d'orientation, afin que le personnel bénéficie ainsi d'une écoute individualisée et d'un suivi adapté, permettant à la Direction des Ressources Humaines d'apporter les adaptations éventuellement nécessaires à son repositionnement.

Mesures d'accompagnement du changement de site

Au-delà du maintien de leur emploi, les salariés bénéficieront de mesures spécifiques suivantes visant à les accompagner dans ce changement de site et prenant en compte les affectations réalisées :

- Mise en place des actions de formation d'adaptation spécifiques au regard des postes et des éventuels besoins de formation des salariés affectés
- Une priorisation aux actions de formation qualifiante (CQP) déployées à court ou moyen terme dans l'entreprise après les affectations des salariés
- d'une prime d'affectation équivalente à :
 - 20% du dernier salaire brut dès lors que l'affectation est supérieure à un trajet de moins d'une heure entre le domicile et l'établissement d'affectation
 - 50% du dernier salaire brut dès lors que l'affectation sera supérieure à un trajet de plus d'une heure entre le domicile et l'établissement d'affectation
 - à un mois du dernier salaire brut dès lors que le trajet entre le domicile et l'établissement d'affectation est de plus de deux heures

Cette prime est versée au salarié dans le mois qui suit son affectation.

- d'une prime de déplacement versée pendant une période de 3 mois à la suite de la date d'affectation du salarié équivalente à :
 - 40€ si le trajet entre le domicile et l'établissement d'affectation est de moins d'une heure

- 70€ si le trajet entre le domicile et l'établissement d'affectation est de plus d'une heure
- 100€ si le trajet entre le domicile et l'établissement d'affectation est de plus de 2 heures

Mesures spécifiques en cas de mobilité géographique choisie

S'il s'avérait qu'au-delà des postes disponibles à pourvoir au sein des unités de restauration proches, des collaborateurs étaient amenés à exprimer un souhait de mobilité sur des zones devant les amener à un déménagement, tout sera mis en œuvre par la société pour accompagner cette mobilité.

Cet accompagnement consistera dans les mesures suivantes :

En termes de recherche d'un nouveau logement, le salarié demandant une mutation l'amenant à déménager bénéficiera d'un congé rémunéré pour rechercher un nouveau logement de 4 jours.

Le congé pourra être pris avant ou après l'entrée en fonction dans le nouveau poste de travail.

Les frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par cette recherche de logement seront remboursés, sur justificatifs, pour le salarié, selon les tarifs en vigueur au sein de la société.

Une attestation de mutation délivrée par l'employeur sera fournie aux salariés qui la demanderont afin de pouvoir résilier leur bail.

Pour la caution, l'entreprise favorisera l'accès à l'« Avance Loca-Pass » qui permet aux salariés de bénéficier à date et selon les dispositions en vigueur, d'un dispositif de financement, sous forme de prêt sans intérêt, amortissable sur une durée de 25 mois maximum, de leur dépôt de garantie par un organisme « Action Logement » à l'entrée dans les lieux d'un logement locatif, dans la limite de 500 € maximum.

De même, le salarié ayant accepté une mutation géographique au titre de sa nouvelle affectation bénéficiera, en cas de changement de résidence, des dispositifs suivants :

- les frais d'agence seront remboursés intégralement sur justificatif par l'entreprise.
- en cas de double loyer d'un mois maximum, le premier mois de loyer du nouveau logement sera également remboursé intégralement sur justificatif (présentation des deux quittances sur la même période) par l'entreprise.
- Lorsque le salarié est propriétaire de sa résidence principale et que son crédit de remboursement pour ce domicile est toujours en cours, si le changement de résidence l'amène à devoir prendre en location un nouveau logement, le premier mois de loyer du nouveau logement sera également remboursé intégralement par l'entreprise. Le salarié devra, pour obtenir ce remboursement fournir à l'entreprise tous les documents de nature à justifier qu'il se trouve effectivement dans cette situation.

Il sera également accordé à l'intéressé un congé spécial de déménagement de 3 jours rémunérés au total :

- 1 jour au titre de la préparation du déménagement
- 1 jour correspondant au déménagement lui-même
- 1 jour d'installation

Handwritten initials: JPL

Handwritten initials: NL, AS, VP
Page 13 sur 17

Le congé spécial de déménagement sera porté à 4 jours en cas de déménagement du salarié à plus de 100 km de son domicile et à 5 jours en cas de déménagement du salarié à plus de 500 km de son domicile.

En termes de logement, l'entreprise favorisera l'accès au service « Action Logement » soit dans le cadre de la réservation d'un logement locatif soit pour un prêt d'accession à la propriété, dans la limite des possibilités offertes par la réglementation en vigueur.

Elle mettra les personnes intéressées en rapport avec les organismes collecteurs susceptibles de leur proposer un logement.

De plus, la société prendra en charge les frais de déménagement sous réserve de présentation préalable à la Direction d'au moins deux devis. Le salarié devra obligatoirement présenter au moins un devis de l'une des sociétés de déménagement référencées au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, et afin d'accompagner le personnel dans ce changement de son lieu de travail, ayant nécessité un déménagement, les salariés pourront prétendre à une prime équivalente :

- à un mois du dernier salaire brut dès lors que la distance entre le domicile précédent et le nouveau lieu de travail est supérieure à 100 kms.
- à deux mois du dernier salaire brut dès lors que la distance entre le domicile précédent et son nouveau lieu de travail est supérieure à 200 kms.

B. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT GARANTIS LORSQUE LE MAINTIEN DE TOUS LES EMPLOIS DU SITE N'EST PAS POSSIBLE

Lorsqu'en raison de l'éloignement géographique de notre réseau par rapport au site concerné, il ne peut être garanti par l'entreprise le maintien de tous les emplois, un certain nombre de mesures seront mises en œuvre par la société, en vue d'atténuer les conséquences de l'arrêt d'exploitation du site pour le personnel concerné, dans le respect des procédures et dispositifs légaux existant et au regard des échanges qui interviendront dans ce cadre, avec les représentants du personnel de l'entreprise.

Ainsi, dans cette hypothèse, et en complément des dispositifs précédemment évoqués au point IIA du présent accord, qui demeurent bien évidemment pleinement ouverts aux salariés concernés, ceux-ci pourront bénéficier des mesures suivantes :

- **Mise en place par l'entreprise d'une antenne spécialisée**, extérieure et dotée des moyens matériels nécessaires, dont la mission sera d'accompagner dans sa mobilité externe, le personnel dont l'emploi n'aurait pu être maintenu au sein de nos structures, (accompagnement technique à la recherche d'emploi dans le bassin identifié par le salarié, aide à la définition du projet professionnel du salarié, aide à la recherches d'emploi, prospection des offres d'emploi et proposition au salarié, formations, etc...)
- S'agissant du **congé de reclassement**, auquel pourrait prétendre le personnel, il est convenu que celui-ci sera amélioré, au-delà des dispositifs prévus par la loi, quant à sa durée :
 - 9 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans
 - 12 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

➤ **Mesures incitatives à la mobilité externe.**

Le salarié dont l'emploi n'aurait pu être maintenu dans nos structures pourra également bénéficier des mesures supplémentaires suivantes :

- Octroi d'une prime spécifique venant s'ajouter aux droits légaux des salariés, en vue de favoriser le reclassement externe rapide des salariés et bénéficiant par conséquent aux salariés qui se repositionneront rapidement sur des emplois pérennes. Son montant sera établi de la façon suivante :
 - ❖ Prime de 1 000 euros pour les salariés de moins de 50 ans qui auront trouvés par eux même un emploi pérenne dans un délai de 3 mois suivant leur départ de l'entreprise.
 - ❖ Prime de 1 500 euros pour les salariés de plus de 50 ans qui auront trouvés par eux même un emploi pérenne dans un délai de 3 mois suivant leur départ de l'entreprise
- Mise en place d'une enveloppe de 200 euros par salarié pour couvrir les déplacements des salariés dans le cadre d'entretiens professionnels, sur présentation des justificatifs.
- Lorsque le poste trouvé en vue du reclassement externe entraîne pour les salariés concernés un déménagement, l'entreprise prendra en charge les frais de déménagement sous réserve de la présentation préalable à la société d'au moins deux devis, dont l'un au moins de l'une des sociétés de déménagement référencées au sein de l'entreprise ainsi que les frais liés à l'installation dans le nouveau logement.

Il est rappelé par les partenaires sociaux signataires que les dispositions du présent Titre visent à garantir un certain nombre de mesures au bénéfice du personnel concerné par un arrêt d'exploitation et qu'il ne fait nullement obstacle à l'adjonction d'autres dispositifs complémentaires en fonction des situations propres et échanges qui seraient amenés à intervenir, dans ce cadre, entre la société et les Institutions Représentatives du Personnel.

TITRE III / INFORMATION ET SUIVI DES PRESENTES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

A. INFORMATION DU PERSONNEL

Désireuse d'apporter une information précise aux principaux intéressés, les partenaires sociaux signataires conviennent qu'une large communication sera faite quant à l'existence et au contenu des dispositions du présent accord relatives aux mesures d'accompagnement social prévues.

Ainsi, ces mesures seront communiquées aux Institutions Représentatives du Personnel des établissements concernés par les projets évoqués par le présent accord. Elles feront également l'objet d'un affichage dans ces établissements et une synthèse écrite sera remise à chaque salarié concerné.

B. COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de Suivi du présent accord sera mise en place et sera composée d'une délégation représentée au maximum de 3 représentants de la Direction et d'une délégation représentée au maximum de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Cette commission sera réunie à l'initiative de la Direction, a minima, une fois par an, pendant toute la durée de l'accord, afin que lui soit présenté, s'il y a lieu, les actions qui auront été menées sur l'année, au titre des mesures d'accompagnement social prévues dans le présent accord.

DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2016. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

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 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.

A l'issue de ce délai de huit jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux 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.

Fait à St Etienne le 25 mai 2016

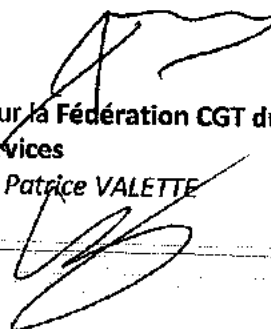
Pour la Société **CASINO RESTAURATION SAS**
Marc-Philippe LUCCHINI



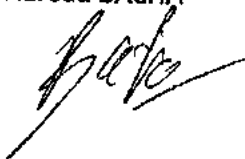
Pour les **Organisations Syndicales**
Pour la **Fédération des Services CFDT**
M. Serge NARDELLI

Pour le syndicat **CFE-CGC Groupe Casino**
M. René BAU

Pour la **Fédération CGT du Commerce et des Services**
M. Patrice VALETTE



Pour le syndicat **SNTA FO Casino**
Mme Auréda BACHA



Pour le syndicat **UNSA Casino**
Mme Martine LAGUERRE

