

CASINO RESTAURATION
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2018

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 Dominique DELLAROTA
- **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 Denis BERROCHE
- **SNTA FD Casino** dont le siège est situé BP 43 -31152 FENDUILLET CEDEX,
représentée par Madame Aurea 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

ACCORD NAO 2018 CASINO RESTAURATION DU 4 AVRIL 2018

gpl

1/32

PL

[Signature]

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 14 mars, 27 mars, 4 avril 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 2242-1 du Code du Travail.

Au cours de ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux organisations syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé.

La Direction a notamment exposé les difficultés économiques auxquelles l'entreprise doit faire face sur son activité, aboutissant une nouvelle fois sur l'année 2017 à un résultat d'exploitation déficitaire de l'activité.

Elle a également rappelé qu'en vue de lutter contre l'érosion de son activité, la société a poursuivi en 2017 sa politique offensive de relance et de transition commerciale dans le but de soutenir et de tenter de relancer son activité durablement.

Ainsi, et grâce à cette politique ambitieuse, l'année 2017, malgré des résultats toujours déficitaires, a été pour Casino Restauration une nouvelle année de transformation, au cours de laquelle elle a fait preuve d'un dynamisme soutenu, lui permettant d'espérer à terme un redressement progressif de sa situation.

Aussi, et malgré une situation économique toujours fragile et particulièrement délicate, la Direction de la société a souhaité maintenir un effort salarial à l'égard de son personnel.

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

PARTIE I

MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT, DES CLASSIFICATIONS, PROMOTIONS ET DE LA GESTION DE CARRIERE

I / MESURES SALARIALES 2018

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

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1,5% se décomposant comme suit :

- à compter du 1^{er} mai 2018, une augmentation de 1 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 1^{er} mai 2018 et qui n'a pas bénéficié à cette même date d'une augmentation de son taux horaire par les mesures liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 1^{er} janvier 2018.

Elle sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 mai 2018.

- une enveloppe de 0,50 % des salaires réservée aux promotions.

1.2 Agents de Maîtrise

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1,50% se décomposant comme suit :

- une dotation équivalente à 1 % de la masse salariale de la catégorie des « Agents de Maîtrise » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Agents de Maîtrise au titre de l'exercice 2018 dans le cadre d'augmentations individuelles
- une enveloppe de 0,50 % des salaires réels réservée aux promotions.

1.4 Cadres

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1,50% se décomposant comme suit :

- ↳ une dotation équivalente à 1 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Cadres au titre de l'exercice 2018 dans le cadre d'augmentations individuelles
- ↳ une enveloppe de 0,50 % des salaires réels réservée aux promotions.

1.5 Mise en place au 1^{er} Juin 2018 de la grille de salaire suivante :

Il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la Société Casino Restauration SAS revalorisera à compter du 1^{er} juin 2018 la grille de salaire actuellement appliquée dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

CATEGORIES	NIVEAUX	Grille au 1 ^{er} juin 2018
		Taux Horaire
EMPLOYES	NIVEAU I	
	Echelon 1	9,88 €
	Echelon 2	9,97€
	Echelon 3	10,02€
	NIVEAU II	
	Echelon 1	10,13€
	Echelon 2	10,26€
	Echelon 3	10,70€
	NIVEAU III	
	Echelon 1	10,77€
	Echelon 2	10,88€
	Echelon 3	11,17€
AGENTS DE MAITRISE	NIVEAU IV	
	Echelon 1	11,17 €
	Echelon 2	11,78€
	Echelon 3	12,62€

Concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 28 700 Euros pour un salarié à un temps complet à compter du 1^{er} juin 2018.

Concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 39 732 Euros pour un salarié à temps complet à compter du 1^{er} juin 2018.

Concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 42 000 Euros pour un salarié à temps complet à compter du 1^{er} juin 2018.

II / MESURES SPECIFIQUES 2018 RELATIVES AUX CLASSIFICATIONS ET A LA PROMOTION DU PERSONNEL

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité que dans le cadre de l'utilisation des enveloppes de promotions prévues par le présent accord, un focus spécifique soit réalisé pour certaines catégories de salariés de l'entreprise.

Il a donc été convenu, entre les signataires du présent accord, des principes suivants :

➤ Personnel Employé/Ouvrier classé au Niveau I Echelon 2 et au Niveau I Echelon 3

Dans le cadre de l'enveloppe de promotion réservée au personnel Employé/Ouvrier, une attention particulière sera portée aux collaborateurs classés au niveau I Echelon 2 et Niveau I Echelon 3 de la grille de classification applicable, et justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise Casino Restauration d'au moins 10 ans.

➤ Personnel Technicien de Maintenance de statut Agent de Maîtrise

Dans le cadre de l'enveloppe de promotion réservée au personnel Agent de Maîtrise, une attention particulière sera portée aux collaborateurs Techniciens de Maintenance classés au niveau IV Echelon 1 et au Niveau IV Echelon 2 dans les conditions suivantes :

- le personnel Technicien de Maintenance positionné au niveau IV Echelon 1 et justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise Casino Restauration d'au moins 10 ans au 1^{er} juin 2018 bénéficieront à compter du 1^{er} juillet 2018 d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable.
- le personnel Technicien de Maintenance positionné au niveau IV Echelon 2 et justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise Casino Restauration d'au moins 20 ans au 1^{er} juin 2018 bénéficieront à compter du 1^{er} juillet 2018 d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable.

➤ **Autre personnel Agents de Maîtrise (hors Techniciens de Maintenance)**

Dans le cadre de l'enveloppe de promotion réservée au personnel Agent de Maîtrise, une attention particulière sera portée aux collaborateurs justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise Casino Restauration d'au moins 15 ans.

III / 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 1^{er} juin 2018, à 13 Euros contre 12,15 Euros à la date du présent accord sur la négociation annuelle obligatoire.

IV / PRIME INCITATIVE EVENEMENTIELS ST ONCE ISSUE DE L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2017 : PROROGATION DU TEST ET AMELIORATIONS

Suite aux échanges intervenus dans le cadre des NAO 2017, et afin de tenir compte des spécificités et particularités de l'activité Traiteur-Evènementielle St Once, les partenaires sociaux ont souhaité que puisse être envisagée la mise en place d'un dispositif de prime variable propre à cette activité.

Pour tenter de construire une telle prime, il a été convenu dans le cadre de l'accord NAO 2017 la mise en place d'une commission de travail ad hoc afin que les partenaires sociaux puissent discuter et échanger, sur les possibles modalités qui pourraient être envisagées pour la création d'une telle prime.

Aux termes de ces débats, un consensus en est ressorti, aboutissant à l'accord du 25 octobre 2017 entérinant le déploiement en test d'un dispositif de prime variable, de type « incentive » propre à l'activité St Once, dite "Prime Incitative Evènementiels St Once" sur la période couvrant le dernier trimestre 2017 et le premier trimestre 2018, avec possibilité à terme de la pérenniser.

Au terme de cette période de test, l'accord du 25 octobre 2017 prévoyait que les partenaires sociaux puissent débattre à nouveau du dispositif, notamment à l'occasion des échanges devant intervenir dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2018, et envisager, le cas échéant, la possibilité de prolonger la période de test, de pérenniser le dispositif sous réserve des éventuels amendements qui pourraient au besoin lui être apportés en cas de maintien ou réfléchir à un tout autre dispositif.

Lors des échanges intervenus dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux signataires ont souhaité d'une part, prolonger la période de test et d'autre part, envisager les conditions dans lesquelles ce dispositif pourrait être complété.

Aux termes des débats engagés à ce sujet lors de la NAO 2018, les partenaires sociaux sont convenus des aménagements suivants :

- l'accord du 25 octobre 2017 susmentionné est prorogé pour une nouvelle période de test jusqu'au 31 mars 2019.
- le dispositif des primes événements exceptionnels extérieurs St Once sera ouvert aux salariés participants du site organisateur par un dispositif propre accompagné d'une grille de prime adaptée, dans les conditions et selon le barème suivants :

BAREME DU MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME INCITATIVE EVENEMENTIELS ST ONCE APPLICABLE AUX SALARIES APPARTENANT AUX SITES ORGANISATEURS		
FOURCHETTES DE CAHT DE L'ÉVENEMENT EXCEPTIONNEL	AM/SALARIES AVEC MISSIONS ENCADRANTES	EMPLOYES
QUELLE QUE SOIT LA DUREE DE L'ÉVENEMENT EXTERIEUR ET EXCEPTIONNEL POUR LES EVENEMENTS NON LIES A UN MARCHE RECURRENT DU SITE ORGANISATEUR ET DES LORS QUE CES DITS EVENEMENTS SONT ORGANISES A PLUS DE 150 KM DU SITE ORGANISATEUR		
≤ à 500K€	70€	50€
< 1 000K€	130€	80€
> 1 000K€ et ≤ 1 500K€	180€	110€
> À 1 500K€	230€	150€

Le montant maximum de la présente prime est fixé selon le barème ci-dessus en fonction du chiffre d'affaires prévisionnel hors taxe de l'évènement en cause et de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des missions encadrantes pouvant être confiées à certains employés au cours de leur participation à l'évènement en cause.

Le montant de la prime qui sera effectivement perçu par le personnel concerné par la présente disposition à l'issue de l'évènement sera calculé sur la base du présent barème, en fonction de l'atteinte des différents objectifs déterminés par l'accord du 25 octobre 2017 et communs à ceux prévus pour les salariés des sites non organisateurs participants à un évènement extérieur.

Les présentes dispositions, arrêtées au cours de la négociation annuelle obligatoire 2018 entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, seront formalisées par la signature d'un avenant à l'accord d'entreprise du 25 octobre 2017.

V / PRIME EXCEPTIONNELLE 2018 A LA BONNE HEURE ET ST ONCE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, souhaitant reconnaître l'investissement déployé par les équipes opérationnelles des sites A La Bonne Heure et St Once, au cours de ces cinq dernières années marquant la transformation et le renouvellement profond de nos activités, sont convenus du versement, sur le bulletin de salaire du mois de juin 2018, d'une prime exceptionnelle brute de 50€, réservée au personnel d'exploitation relevant des effectifs des établissements A La Bonne Heure et St Once ainsi qu'aux collaborateurs Techniciens de Maintenance, quel que soit leur statut, présents à

Accord NAO 2018 CASINO RESTAURATION DU 4 AVRIL 2018

ADL

8/32

ML J. J. SPW

11/3

l'effectif au 30 juin 2018 et justifiant d'une ancienneté continue de 5 ans dans l'entreprise et de 12 mois d'activité effective continue entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2018.

La présente prime est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

VI / DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES 2018 RELATIVES A LA PRIME DE FIN D'ANNEE

➤ **Abattements**

La Prime de Fin d'Année prévue par l'Avenant d'entreprise Employés/ouvriers du 7 juin 2002, quel que soit son montant, fait l'objet d'abattements, entre autres causes, en cas d'absence pour maladie à hauteur de 1/365^{ème} par jour d'absence.

Les partenaires sociaux ont souhaités pour l'année 2018, de manière exceptionnelle, améliorer le dispositif existant dans les cas suivants :

Neutralisation des abattements en cas d'arrêt de travail unique sur l'année de référence d'une durée inférieure à 7 jours.

Les partenaires sociaux conviennent que pour l'année 2018, en cas d'arrêt maladie unique intervenant sur l'année de référence en cours, à savoir du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2018, et d'une durée inférieure à 7 jours, la Prime de Fin d'Année versée en décembre 2018 ne subira pas, exceptionnellement, d'abattement au titre des jours d'absence liés à cet arrêt maladie.

Neutralisation des abattements liés à la maladie en cas d'Affections de Longue Durée ou d'accidents graves de la vie

Les partenaires sociaux conviennent que pour l'année 2018, en cas d'arrêt maladie d'une durée ininterrompue égale ou supérieure à 6 mois, lié à une « Affection de Longue Durée » telle que définie et/ou listée par le code de la sécurité sociale ou provoqué par un accident grave de la vie, intervenant sur l'année de référence en cours, à savoir du 1^{er} décembre 2017

au 30 novembre 2018, la Prime de Fin d'Année versée en décembre 2018 ne subira pas, exceptionnellement, d'abattement au titre de cet arrêt maladie dans la limite de 5 mois.

➤ **Conditions d'attribution liées à l'ancienneté :**

Il est rappelé qu'au titre de l'article 23.2 de l'avenant Employé/Ouvrier du 7, juin 2002, pour les nouveaux embauchés, la prime de fin d'année correspond à :

- 50 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté
- 65 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de deux ans d'ancienneté
- 80 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de trois ans d'ancienneté
- 100 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de quatre ans d'ancienneté,

étant entendu, que cette ancienneté s'apprécie au 30 novembre de l'année en cours et que le salarié est présent à cette date au sein des effectifs de la Société Casino Restauration, conformément aux conditions d'attribution prévues à l'article 23.1.

Les partenaires sociaux ont souhaité pour l'année 2018, de manière exceptionnelle, améliorer ce dispositif existant de la façon suivante :

Pour la période du 1er décembre 2017 au 30 novembre 2018, le montant de la Prime de Fin d'Année correspondra, pour les nouveaux embauchés, à :

- 50% du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté
- 80% du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de deux ans d'ancienneté
- 100% du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de trois ans d'ancienneté.

Il est rappelé que l'ancienneté s'apprécie au 30 novembre de l'année en cours et à condition que le salarié soit présent à cette date au sein des effectifs.

VII / DISPOSITION RELATIVE À LA REVALORISATION DE L'INDEMNITE DE BLANCHISSAGE

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, qu'à compter du 01^{er} juillet 2018, le barème de l'indemnité de blanchissage prévue par les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, et revalorisé en 2011 et 2015 dans le cadre des dispositions des accords NAO correspondants, sera fixé de la façon suivante :

SALARIES CONCERNES	VALEUR A DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD	VALEUR A COMPTER DU 01/07/2018
Personnel temps partiel < ou = à 10 H	4,30 €	4,52€
Personnel temps partiel > à 10 H et < ou = à 18 H	5,14 €	5,40€
Personnel temps partiel > à 18 H et < ou = à 23 H	5,72 €	6,01€
Personnel temps partiel > à 23 H et < ou = à 28 H	7,14 €	7,50€
Personnel temps partiel > à 28 H	8,61 €	9,04€
Personnel temps plein	13,65 €	14,33€
Personnel temps plein spécifique*	20,47 €	21,49€

* salariés bénéficiant d'un contrat horaire à 40 et 41 heures avant l'application de l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000.

VIII / DISPOSITIONS RELATIVES 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 exceptionnelle des indemnités de départ à la retraite prévues pour le personnel appartenant à la catégorie « Employés/Ouvriers ».

Conformément aux termes de l'accord NAO du 14 mai 2014, venu précédemment améliorer 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 = 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

A compter du 1er mai 2018, tout salarié de statut « Employés/Ouvriers » qui prendra sa retraite aura droit, jusqu'au 30 avril 2019, 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 = 2 mois
- de 15 à moins de 20 ans = 2 mois et ½
- de 20 à moins de 25 ans = 3 mois
- de 25 à moins de 30 ans = 3 mois et ½
- plus de 30 ans = 4 mois

PARTIE II

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

X / POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION

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, pour l'année à venir, une enveloppe de 25 000 € pour poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

XI / MESURE EXCEPTIONNELLE RELATIVE A LA MISE EN PLACE D'UN CONGE DE 2 JOURS EN CAS DE PACS D'UN FRERE OU D'UNE SŒUR OU D'UN DESCENDANT (ENFANTS OU PETITS-ENFANTS)

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que pour la période du 1er juillet 2018 au 30 avril 2019, tout salarié de la société Casino Restauration aura droit de bénéficier, sur justificatif, d'un congé de 2 jours en cas de PACS :

- d'un frère ou d'une sœur
- d'un descendant.

Ce congé exceptionnel ne donne lieu à aucune retenue de salaire et doit être pris au moment de l'évènement en cause. Il est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

XII / AMELIORATION DU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Dans le but de favoriser la décision des collaborateurs de recourir au dispositif du congé de paternité, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'améliorer le dispositif du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévu par l'article L1225-35 du code du travail pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 avril 2019 de la façon suivante :

Un jour ouvré supplémentaire est ouvert aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, obligatoirement consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation, portant ainsi de 11 à 12 jours la durée totale dudit congé.

APL

15/32
NL D.D.
13

PARTIE III

TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

XIII / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE 2018 RELATIVE AUX CONGES D'ANCIENNETE

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord la mise en place d'une mesure exceptionnelle relative aux congés d'ancienneté pour la période de congés payés allant du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019.

Pour rappel, dès lors qu'un salarié compte 10 ans révolus de présence dans l'entreprise à l'ouverture d'une période de calcul de congés payés, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires. Ce nombre de jour de congés supplémentaires est porté à 3 dès que le salarié compte 15 ans révolus de présence dans l'entreprise à l'ouverture d'une période de calcul de congés payés.

Souhaitant valoriser la présence dans l'entreprise de collaborateurs disposant d'une grande ancienneté au sein de la société Casino Restauration, les partenaires sociaux conviennent que :

- les collaborateurs comptant un temps de présence dans l'entreprise de 30 ans révolus au 1^{er} juin 2018, bénéficieront sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 d'un jour de congé payé supplémentaire à prendre sur la période susmentionnée.
- les collaborateurs comptant un temps de présence dans l'entreprise de 40 ans révolus au 1^{er} juin 2018, bénéficieront au surplus, sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 d'un second jour de congé payé supplémentaire à prendre sur la période susmentionnée.

XIV / AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL DES TEMPS PARTIEL

À l'issue des échanges intervenus au cours des réunions relatives à la présente négociation annuelle obligatoire, la Direction et les organisations syndicales signataires, désireuses d'améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel dans l'entreprise, sont convenus qu'à compter du 1^{er} juillet 2018, l'amplitude de la journée de travail des salariés à temps partiel ne pourra pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles dument justifiées, 12 heures au lieu de 13 heures actuellement, conformément aux dispositions légales.

XV / ATTRIBUTION DES JOURS DE REPOS PAR ROULEMENT

L'octroi des jours de repos hebdomadaire par roulement peut amener certains salariés à travailler jusqu'à 10 jours d'affilée sur deux semaines civiles consécutives.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitant contribuer à l'amélioration de cette situation dans les établissements A La Bonne Heure de l'entreprise, il est demandé aux Directions de ces sites de veiller, dans la mesure du possible, à planifier les repos hebdomadaires sur 2 semaines civiles consécutives de telle manière que le salarié ne soit pas amené à réaliser 10 jours de travail d'affilée.

Par ailleurs, sur ce même sujet, les partenaires sociaux souhaitant déterminer si la limitation de la récurrence de cette situation peut être compatible avec l'organisation et le fonctionnement de nos restaurants, sont convenus de la mesure en test suivante, dans les établissements A La Bonne Heure de l'entreprise : pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, aucun salarié de ces sites ne pourra être amené plus de 8 fois dans l'année à réaliser 10 jours de travail d'affilée sur deux semaines civiles consécutives.

Le présent article entre en application pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019.

XVI / ROULEMENT DU REPOS HEBDOMADAIRE DES FEMMES ENCEINTES

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, souhaitant qu'une vigilance particulière soit portée aux collaboratrices enceintes appartenant au personnel d'exploitation, conviennent qu'à compter du quatrième mois de grossesse, les femmes enceintes, bénéficient d'un week-end sur deux de repos dès lors que le nombre de femmes enceintes présentent sur leur site d'affectation n'atteint pas 30% de l'effectif féminin.

Lorsque 30% ou plus de l'effectif féminin est en situation de grossesse sur un même site et dans son quatrième mois de grossesse, il est octroyé dans la mesure du possible 1 week-end sur deux de repos à ces salariées à compter de leur quatrième mois de grossesse.

Le présent article entre en application pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019.

PARTIE IV
PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX

XVII / PREVOYANCE

Pour l'année 2018, la Direction maintient la répartition des taux de cotisation prévoyance salarié et employeur.

XVIII / PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS FRAIS DE SANTE

Pour l'année 2018, la Direction maintient à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au « niveau isolé » du contrat géré par la Mutuelle MIEL.

Cette prise en charge à hauteur de 50% est sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

XIX / COUVERTURE FRAIS DE SANTE DES CONTRATS D'UNE DUREE INFERIEURE A TROIS MOIS

La Direction affiliera l'ensemble des contrats dits courts (contrats d'une durée inférieure à trois mois) au régime de couverture des frais de santé géré par MIEL Mutuelle, dès lors que ceux-ci ne sont pas couverts, par ailleurs, par un autre régime de frais de santé obligatoire.

Toutefois, la Direction laisse aux salariés concernés la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à trois mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

Exemple, à titre d'illustration : dans le cas d'une famille composée de deux adultes et deux enfants, le salarié pourra temporairement opter pour une affiliation sur la base de deux adultes et un enfant (cf tableau ci-dessous) :

Actuellement en NIVEAU 1	panier de soins			Total
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	
2 adultes + 2 enfants	12,85	12,84	57,69	83,38
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
Total	25,7	25,68	57,69	109,07

Demain en NIVEAU 1	panier de soins			Total
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	
2 adultes + 1 enfant	12,85	12,84	44,58	70,27
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
Total	25,7	25,68	44,58	95,96

Economie	0	0	-13,11	-13,11
-----------------	----------	----------	---------------	---------------

La Direction prendra les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition pour les contrats susvisés conclus à compter du 1^{er} mai 2018 et jusqu'au 30 avril 2019.

Une communication spécifique sera faite auprès de l'ensemble des salariés.

XX / ASSURANCE DEPENDANCE FACULTATIVE

Pour l'année 2018, la Direction continue à prendre en charge 20 % des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

Afin d'assurer l'information des collaborateurs, une communication présentant ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1^{er} semestre 2018.

XXI / ABONDEMENT CET/PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, à hauteur de 10% des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an. Cette disposition est applicable à tout collaborateur.

Par ailleurs, la Direction s'engage à majorer l'abondement ci-dessus de 10% supplémentaires pour tout collaborateur âgé de 50 ans et plus.

Le nouveau dispositif s'articule de la façon suivante :

Abondement des jours CET transférés dans le PERCO	
Salariés de moins de 50 ans	Salariés de 50 ans et plus
10%	20%

Une communication spécifique auprès des salariés sera réalisée.

XXII / RETRAITE PROGRESSIVE

Pour les Employés et Agents de Maîtrise, la Direction s'engage à favoriser le départ en retraite progressive sur demande du salarié dans les conditions suivantes :

- Salariés éligibles :
 - salariés âgés de 60 ans et plus
 - sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet
 - avoir 150 trimestres de retraite validés
- Dispositif : durée du travail égale à 60% d'un temps complet
- Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le Manager et la Direction des Ressources Humaines.

Afin de faciliter cet aménagement du temps de travail à l'égard de la population concernée et de ne pas impacter leur pension de retraite, la Direction s'engage à maintenir la part patronale des cotisations de retraite des salariés concernés sur la base d'un temps complet.

Le salarié souhaitant en bénéficier pourra en faire la demande à partir du 1^{er} mai 2018, pour une mise en œuvre effective entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mars 2019. La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés.

XXIII / RACHAT DE TRIMESTRE

Pour les Cadres, la Direction met en œuvre un dispositif de rachat de trimestres de retraite à hauteur de 40% de la valeur du rachat de trimestre, dans la limite d'un an (4 trimestres), sous réserve :

- d'être âgé d'au moins 61 ans
- de s'engager par écrit sur une date de départ à la retraite avant le 1^{er} avril 2019
- de fournir un justificatif de paiement (« versement pour la retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

Le salarié souhaitant en bénéficier pourra en faire la demande à partir du 1^{er} mai 2018, pour une mise en œuvre effective entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mars 2019. La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés.

XXIV / ABONDEMENT DE L'INTERESSEMENT ET DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

Les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un plafond total annuel de 1 720€, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

TRANCHES DE VERSEMENT	ABONDEMENT QUEL QUE SOIT LE MOTIF DU VERSEMENT (intéressement ou versement volontaire)
< = 50€	200%
> 50€ et < = à 100€	125%
> 100€ et < = à 150€	100%
> 150€ < = à 220€	75%
> à 220€ et < = à 1 720€	50%

Le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1 015€.

XXV / CARTE SALARIES

La Direction maintient le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés et les retraités tel qu'amélioré en 2016 et 2017.

Ce programme inclut notamment*, via cagnottage :

- une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
- et une remise de 5 % sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée jusqu'au 31 mars 2019 pour :

- les salariés en CDI, dès l'embauche
- les salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté
- les retraités

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- du 1^{er} juin au 31 juillet,
- du 1^{er} août au 30 septembre,
- du 1^{er} au 31 décembre.

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.

La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- 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.

**Ces dispositions viennent compléter les avantages traditionnels accordés aux porteurs de carte, auxquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.*

APL

ML JJ JB
JN

PARTIE V
ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

XXVI / SERVICE DE CONSEIL SOCIAL ET JURIDIQUE POUR LES EVENEMENTS DE LA VIE

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino, relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction permet l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux évènements de leur vie personnelle et familiale.

En effet, les salariés peuvent être confrontés à des situations de vie personnelle et/ou familiale difficiles, pour lesquelles ils ont besoin d'être écoutés et aidés.

Ce dispositif complète mais ne substitue pas aux autres dispositifs existants spécifiquement pour la santé et la dépendance. Il est :

- susceptible d'aider les salariés sur l'ensemble des problématiques liées à la vie personnelle et familiale
- gratuit et anonyme
- animé par des juristes experts

XXVII / PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DU COÛT DE LA PRESTATION DE TYPE « FIL ASSISTANCE »

Pour l'année 2018, la Direction poursuit sa prise en charge du dispositif « Fil Assistance » lequel inclut au bénéfice des salariés :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes),
- Écoute et accompagnement psychologique
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide à domicile (460€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire)

XXVIII / ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction s'engage à mettre à disposition une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

- ↳ déclenchée par la DRH sur demande du Directeur, notamment en cas de catastrophe naturelle, d'agression, de situation de violence ...
- ↳ permettant un accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien
- ↳ basée sur l'organisation de rendez-vous (jusqu'à 6 RDV) ainsi qu'un bilan à 6 mois, organisé sur le temps de travail du salarié
- ↳ dans le respect total de la confidentialité des échanges

XXIX / CONGE DE L'AIDANT FAMILIAL

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe Casino du 7 décembre 2012, la Direction abondera chaque jour donné par les salariés d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Cette mesure est applicable du 1^{er} mai 2018 au 31 mars 2019.

La Direction s'engage par ailleurs, à promouvoir ce dispositif, notamment via une communication à l'intention des salariés jointe au bulletin de paye avant la fin du premier semestre 2018.

XXX / ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN LONGUE MALADIE

La Direction propose un accompagnement des salariés ayant été en arrêt de travail pour longue maladie (plus de 18 mois) dans la reprise de leur travail, sous réserve des conditions d'éligibilité liées à l'état de santé et de l'accord du collaborateur.

Cet accompagnement s'effectue sur une période pouvant aller de 3 mois à 1 an, en partenariat avec un organisme spécialisé dans la qualité de vie au travail, afin de favoriser la reprise durable du travail du salarié.

Dans un souci de confidentialité, la Direction ne peut directement effectuer la démarche, qui est intégralement pilotée par le prestataire.

XXXI / FORMATION DES MANAGERS

La Direction mettra en place une formation destinée aux Managers, sur le thème de l'accompagnement des collaborateurs en situation de fragilité en lien avec la santé, afin d'améliorer la prise en compte des aléas liés à l'état de santé des salariés.

Les principaux objectifs de cette formation sont de :

- en tant que manager, mieux appréhender les situations et attentes des salariés en situation de fragilité en lien avec la santé : maladies chroniques évolutives * et/ou invalidantes, retour de longue maladie, situation de handicap, situation personnelle d'aidant familial...
- faire émerger et partager les bonnes pratiques managériales en prenant en compte l'ensemble du collectif de travail et ses ressorts : collaborateur, reste de l'équipe...
- faire évoluer la compréhension et les comportements face à ces situations de management de plus en plus fréquentes

** Les maladies chroniques évolutives recouvrent des pathologies très diverses : cancer, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, VIH....*

XXXII / PLATEFORME LOGEMENT

La Direction met à disposition des salariés une plateforme téléphonique (externe) avec des conseillers spécialisés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- **Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) :** Nos salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.

- **Mise à disposition des salariés d'un site Internet** : Site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Le collaborateur aura un accès personnalisé et privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- **Accompagnement de la mobilité géographique** : Des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par l'entreprise.
- **Mise en vente ou en location du logement** : Mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux collaborateurs propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Le salarié bénéficiera d'un tarif privilégié.
- **Recherche d'une location, sans frais d'agence** : Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du collaborateur est prise en charge par l'entreprise.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des collaborateurs

XXXIII / DEMENAGEMENT ET EVENEMENT FAMILIAL

Tout collaborateur peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement sous réserve de produire un justificatif valable et du respect des conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant
- divorce Jugement de garde alternée
- décès du conjoint
- accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)

Dans les 6 mois précédant ou les mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- adoption/naissance d'un nouvel enfant
- mariage/PACS.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les documents justificatifs suivants :

- un justificatif du nouveau domicile
- pour chaque évènement :

Naissance	Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse
Adoption	Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement ou visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger
Divorce	Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...)
Mariage	Extrait de l'acte de mariage
PACS	Extrait de la convention de PACS
Garde alternée	Extrait du jugement
Décès	Extrait de l'acte de décès
Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A (allocation personnalisée d'autonomie) ➤ Pour une maladie grave : certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants ➤ Dans les deux cas : copie de tout document attestant du lien de parenté

XXXIV / ACCES A LA PLATEFORME DE SERVICE YOOPIES

La Direction continue d'offrir à l'ensemble de ses collaborateurs le bénéfice d'un accès gratuit à la plateforme multi-services YOOPIES (coût de l'abonnement annuel pris en charge par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés de Casino Restauration). De même en accord avec la plateforme multi-services YOOPIES, celle-ci offrira une prise en charge à hauteur de 30 € à tout salarié inscrit sur le site YOOPIES*, ce qui représente à titre indicatif 3H de garde gratuite pour la prestation de garde d'enfant.)

** Les conditions précises de cette offre, valable du 1^{er} juin 2018 au 31 mars 2019, ainsi que ses modalités concrètes feront l'objet d'une information spécifique sur le site YOOPIES. La responsabilité de la société Casino Restauration ne saurait être engagée en cas de défaillance ou de manquement de la plateforme multi-services YOOPIES.*

XXXV / ACCOMPAGNEMENT DANS LA SCOLARITE DES ENFANTS

ADL

ML


Afin d'accompagner les salariés parents dans la scolarité de leurs enfants, la Direction mandatera un prestataire externe, pour mettre à disposition des salariés :

- des contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- des astuces et des conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité
- de la lecture et de la documentation pédagogique ;
- des cours de langue étrangère en ligne.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des collaborateurs.

XXXVI / DISPOSITIF DE CONVERTIBILITE DES DROITS CET EN CESU

Dans l'attente de dispositions légales prévoyant la prorogation de la convertibilité des droits épargnés sur les Compte Epargne Temps (CET) en chèque emploi service universel (CESU), la Direction s'engage à permettre aux salariés qui le souhaitent de transformer leurs droits acquis sur leur CET en CESU.

Ainsi, à l'exception des jours acquis au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés, le collaborateur qui le souhaite peut utiliser les droits affectés sur son CET (jours conventionnels, pour ancienneté, RTT, repos compensateurs) pour acquérir des CESU*. Il devra en faire la demande avant le 1^{er} juillet 2018, les CESU étant disponibles à compter du 15 septembre 2018. La Direction s'engage à prendre en charge les coûts de réalisation et d'émission des CESU.

Une information spécifique sera réalisée au cours du premier semestre 2018, détaillant les modalités de ce dispositif, afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

** Le jour transféré est valorisé selon la règle appliquée prévue par l'accord CET du 20 mai 2008. Les sommes ainsi converties sont soumises aux cotisations sociales de sécurité sociale : le décompte des cotisations salariales est effectué sur la valorisation brut du jour placé. Le transfert de la valorisation nette du jour placé est effectué par le GSP Paie auprès du prestataire qui délivrera le CESU. La conversion de ces jours n'ouvre droit au bénéfice d'aucun type d'exonération fiscale.*

XXXVII / ENGAGEMENT CITOYEN

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, la Direction autorise (sur présentation d'un justificatif) :

- une journée d'absence autorisée payée aux collaborateurs pompiers volontaires
- un aménagement du temps de travail pour les collaborateurs qui ont été élus délégués de parents d'élèves au sein de l'établissement scolaire de leur(s) enfant(s) afin de leur permettre de participer aux conseils de classe se déroulant en fin d'après-midi.

XXXVIII / RESERVE MILITAIRE

Le Groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de Réserve Militaire, en octroyant aux salariés réservistes opérationnels, des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- porter de 5 (dispositif légal minimum) à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées,
- maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle,
- ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables,
- maintenir l'intégralité des droits à protection sociale

Par ailleurs, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, la Direction mettra en place un fonds permettant à tout salarié en CDI de donner des jours de congés à des salariés réservistes pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant toute ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- le nombre limite de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an
- ces jours peuvent être :
 - des jours de RTT

- jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours
- des jours de fractionnement
- des jours issus du CET

XXXIX / ALTERNANCE

Afin de faciliter l'intégration des salariés liés par un contrat en alternance, la Direction met en place les mesures suivantes :

- Participation au financement du permis de conduire : Pour tout alternant intégrant l'entreprise et n'ayant pas son permis de conduire, l'entreprise participera par le versement d'une prime de 200€ brut au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de l'entreprise et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école.
- Aide à la mobilité pour les alternants : Afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux collaborateurs déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.

XL / 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 2018.

Il prend effet à compter du 1^{er} mai 2018 et jusqu'au 30 avril 2019, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

XLI / 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.

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 4 avril 2018

Pour la Société CASINO RESTAURATION SAS

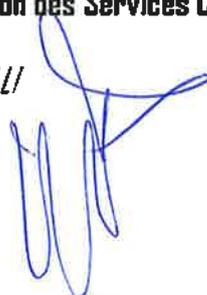
Marc-Philippe LUCCHINI



Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération des Services CFDT

M. Serge NARDELLI



Pour le syndicat CFE-CGC Groupe Casino

M. Dominique DELLAROTA



Pour la Fédération CGT du Commerce et des Services

M. Denis BERROCHE

Pour le syndicat SNTA FO Casino

Mme Auréda BACHA



Pour le syndicat UNSA Casino

Mme Martine LAGUERRE

