

ACCORD D'ENTREPRISE

SOCIETE RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS

Entre les soussignées

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

représentée par *Monsieur CHALUS André, Directeur des Ressources
Humaines*

d'une part

et les organisations syndicales représentatives :

- **CFTC Casino** dont le siège est situé 48 Rue Battant - 25000 BESANCON,
représentée par Monsieur CORDONNIER Romuald
- **La Fédération CGT du Commerce et des Services** dont le siège est situé
263 rue de Paris - Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX ,

représentée par *Monsieur TOURON Jean-Luc*

- **SNTA FO** dont le siège est situé BP 43 -31152 FENOUILLET Cedex,

représentée par *Madame DIFONZO Pascale*

- **UNSA Casino** dont le siège est situé BP 68 - 69 250 GRIGNY,

représentée par *Madame LALLIER Aline*

d'autre part

JLT

DP C.R
L.A
Page 1 sur 27

Préambule

La société Restauration Collective Casino SAS a été créée le 01^{er} janvier 2002. Elle a pour objet social toute activité dans la restauration collective (gestion, création, financement, exploitation, acquisition, location ...)

Dans ce cadre, la société Restauration Collective Casino SAS a repris de nombreuses activités de restauration collective dans le cadre d'une succession de prestataires de service, d'une externalisation ou d'une reprise en gestion directe de l'activité.

De même, la société Restauration Collective Casino SAS a créé de nombreuses unités de restauration inter entreprise.

En sus de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Restauration de Collectivités, la société Restauration Collective Casino SAS a rapidement exprimé sa volonté de construire un statut collectif d'entreprise au bénéfice de son personnel.

Par conséquent, la mise en place sur l'année 2003 de la représentation syndicale et de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel du 26 avril 2005 a traduit la volonté des partenaires sociaux de négocier et d'aboutir à un ou des accords collectifs permettant la création d'un statut collectif d'entreprise pour tous les salariés de la société.

Ainsi, les négociations engagées ont permis d'octroyer à la société Restauration Collective Casino un dispositif d'Intéressement et de Participation par avenant du 16 juin 2003 et accord du 27 mars 2007, d'assurer une représentation du personnel au sein du plus grand nombre d'établissements avec le bénéfice de subventions Œuvres Sociales et Frais de Fonctionnement par accord du 26 avril 2005, de dégager des mesures de revalorisation salariale lors des NAO annuelles, d'octroyer un bonus exceptionnel au personnel par accord du 24 mai 2006, et d'instituer un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (mutuelle) par accord du 27 juin 2006

Par le présent accord, la direction et les organisations syndicales sont venues créer et garantir de nouveaux éléments du statut collectif du personnel de l'entreprise, s'inscrivant ainsi dans une démarche globale d'amélioration des règles régissant les relations professionnelles individuelles et collectives au sein de la Société Restauration Collective Casino SAS.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

DP C.R
L A
J L T
Page 2 sur 27

Article 1 : Congés exceptionnels pour circonstances de famille

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous

Sans condition d'ancienneté

- * Naissance ou adoption d'un enfant au foyer : 3 jours
- * Mariage du salarié : 5 jours
- * Décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours
- * Décès des parents, des beaux parents, des grands parents : 2 jours
- * Mariage d'un enfant : 1 jour
- * Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau frère, d'une belle soeur : 1 jour
- * Déménagement du fait de l'employeur : 1 jour

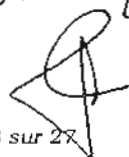
Après 2 ans d'ancienneté

- * Mariage d'un enfant : 2 jours
- * Décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours
- * Déménagement du fait de l'employeur : 2 jours
si plus + de 100 Kms

Ces congés spéciaux sont à prendre au moment des événements en cause.

Article 2 : Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Chaque membre du personnel bénéficie sur présentation d'un certificat médical d'une absence autorisée non rémunérée pour veiller son enfant pendant sa maladie.

DLT
DP
C.R
L A


Les membres du personnel doivent avertir le responsable du restaurant de leur absence le plus tôt possible et doivent justifier auprès de leur responsable de cette absence par la présentation d'un certificat médical dans un délai maximum de 48 heures

Ce congé non rémunéré est au maximum de 3 jours par an. Les enfants concernés sont les enfants à charge de moins de 16 ans.

La durée de ce congé est portée à 5 jours :

- si l'enfant est âgé de moins d'un an
- ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans

Toutefois, il est prévu par le présent accord qu'en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10 ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté au sein de la société Restauration Collective Casino SAS pourra bénéficier, sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisée annuellement, à 1 jour d'absence autorisée rémunérée à 80 %.

Des parents travaillant tous les deux au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Enfin, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté au sein de la société Restauration Collective Casino SAS bénéficiera, sur présentation d'un justificatif, de 6 jours d'absence rémunérée à 80 %.

Des parents travaillant tous les deux au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 3 : Promotion Interne

En complément de l'article 34 de la Convention Collective du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités relatif à la « Promotion », il a été convenu entre les parties signataires du présent accord que l'entreprise veillera, tout en conservant la possibilité de recourir aux candidatures externes, à faire appel de préférence aux employés présents dans ses effectifs, salariés qui pourraient être aptes à occuper un poste en vacance ou en création.

Au titre de cette promotion interne, le salarié reconnu comme pouvant être apte par la direction d'occuper un tel poste, sera soumis à une période probatoire, période permettant à la direction comme au salarié, de vérifier

JLT
DP
C.R
L.A
Page 4 sur 27

qu'il dispose ou non des qualités et des compétences requises pour occuper un tel emploi.

La durée de la période probatoire ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante en cas d'embauche d'une personne extérieure.

Cette période probatoire est notifiée par écrit au salarié.

Pendant cette période, ce dernier conserve son statut, sa classification ainsi que sa rémunération, et il perçoit pendant celle-ci une prime mensuelle brute, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, il bénéficiera d'une rémunération qui sera au moins égale au minimum conventionnel du poste occupé et de la classification telle que définie par la grille de classification en vigueur dans l'entreprise pour le dit poste.

Dans le cas où la période probatoire ne s'avérerait pas être satisfaisante, le salarié est réintégré dans son ancien poste, ou à un poste équivalent, et la prime mensuelle brute versée pendant la dite période est supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.


Article 4 : Mise en place d'un statut dit « Employé Leader »

Les partenaires sociaux ont souhaité à l'occasion de cet accord définir un statut propre au personnel sous statut employé qui a été reconnu par la direction pour ses qualités et ses compétences professionnelles lui permettant d'animer une équipe sous le contrôle d'un encadrement présent sur le site et d'accompagner ce même encadrement, sous la responsabilité de ce dernier, dans l'accomplissement de démarches et tâches à responsabilités :

Ce personnel :

- sera nommé « Employé Leader »
- sera classé au Niveau III Echelon A de la grille de classification
- bénéficiera du salaire minimum associé à ce niveau de la grille
- complété par une prime mensuelle brute de 30 euros

Les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d'absence.

JLT DP
C.F.
L A


La promotion au statut « Employé Leader » pourra donner lieu à la mise en place d'une période probatoire conformément à la disposition prévue en la matière dans le présent accord.

La nomination définitive au statut « Employé Leader » donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie et ce, avec un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions « Employé Leader » qu'après entretien et explication motivée de la hiérarchie confirmée par écrit.

De même, l' « Employé Leader » pourra mettre fin à ses tâches de responsabilités moyennant un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Lorsqu'il est mis fin aux fonctions d' « Employé Leader », le salarié concerné :

- n'assure plus les tâches d' « Employé Leader »
- conserve son salaire de base
- conserve sa classification, mais retrouve sa qualification antérieure à sa nomination d' « Employé Leader ».
- perd le bénéfice de la prime mensuelle brute liée aux fonctions d' « Employé Leader ».

Au regard de l'expérience professionnelle acquise et validée par sa hiérarchie, et dès lors qu'il répond à tous les critères classant de la date classification, l' « Employé Leader » pourra accéder à la classification Niveau III Echelon B de la grille de classification.

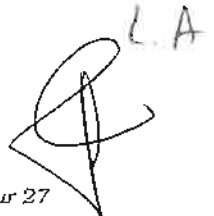
Ce personnel :

- bénéficiera du salaire minimum associé à ce niveau de la grille
- complété par une prime mensuelle brute de 50 euros

Les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d'absence.

La nomination au statut d' « Employé Leader » donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

JLADP

C.R
L.A


Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie et ce, avec un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d' « Employé Leader » qu'après entretien et explication motivée de la hiérarchie confirmée par écrit.

De même, l' « Employé Leader » pourra mettre fin à ses tâches de responsabilités moyennant un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Lorsqu'il est mis fin aux fonctions d' « Employé Leader », le salarié concerné :

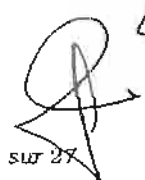
- n'assume plus les tâches d' « Employé Leader »
- conserve son salaire de base
- conserve sa classification, mais retrouve sa qualification antérieure à sa nomination d' « Employé Leader ».
- perd le bénéfice de la prime mensuelle brute liée aux fonctions d' « Employé Leader ».

Article 5 : Mise en place d'un statut dit « Employé Responsable ».

Les partenaires sociaux ont souhaité à l'occasion de cet accord définir un statut propre au personnel sous statut employé qui a été reconnu par la direction pour ses qualités et ses compétences professionnelles lui permettant sur un Restaurant d'Entreprise ou un Restaurant Inter Entreprise assurant la restauration journalière de 200 convives au plus, d'animer une équipe, d'assurer le fonctionnement quotidien de l'établissement et d'accomplir les tâches administratives nécessaires au fonctionnement quotidien de l'établissement sous la responsabilité de sa hiérarchie :

Ce personnel :

- sera nommé « Employé Responsable »
- sera classé au Niveau IV Echelon A de la grille de classification
- bénéficiera du salaire minimum associé à ce niveau de la grille
- complété par une prime mensuelle brute de 80 euros

JLT DP
C.R
L.A

Page 7 sur 27

Les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d'absence.

La promotion au statut « Employé Responsable » pourra donner lieu à la mise en place d'une période probatoire conformément à la disposition prévue en la matière dans le présent accord.

La nomination définitive au statut « Employé Responsable » donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie et ce, avec un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d' « Employé Responsable » qu'après entretien et explication motivée de la hiérarchie confirmée par écrit.

De même, l'« Employé Responsable » pourra mettre fin à ses tâches de responsabilités moyennant un délai de prévenance d'un mois débutant le 1er du mois suivant.

Lorsqu'il est mis fin aux fonctions d' « Employé Responsable », le salarié concerné :

- n'assume plus les tâches d' « Employé Responsable »
- conserve son salaire de base

- conserve sa classification, mais retrouve sa qualification antérieure à sa nomination d' « Employé Responsable ».

- perd le bénéfice de la prime mensuelle brute liée aux fonctions d' « Employé Responsable ».

A titre exceptionnel et dans le cadre de l'entrée en vigueur du présent accord, les ex employés responsables de la société Casino Cafétéria SAS qui ont été transférés à la société R2C au 01er janvier 2003 en ayant conservé la prime mensuelle brute correspondant aux fonctions d'employé responsable telles que définies au sein de leur ancienne société et qui ne rempliront pas les fonctions d' « Employé Responsable » telles que prévues dans le présent accord à compter du 01er mars 2008, se verront intégrer le montant de la dite prime mensuelle brute dans leur salaire mensuel brute du 01er mars 2008.

Article 6 : La maladie

En complément des dispositions conventionnelles prévues aux articles 25 « Maladie » et article 26 « Accidents du travail et maladies professionnelles »

C.R
L.A
Page 8 sur 27

de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Restauration de Collectivités, il a été convenu, par le présent accord, des règles plus favorables « d'indemnisation maladie » et « d'indemnisation accidents du travail » :

Article 6.1 : En cas de maladie :

Chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :


Après 1 an d'ancienneté :

- 70 % du salaire brut y compris les indemnités journalières par la Sécurité Sociale :
 - o pour le 1er arrêt maladie : du 10ème au 270ème jour
 - o pour le 2ème arrêt maladie : du 12ème au 270ème jour
 - o pour les arrêts maladie suivants : du 14ème au 270ème jour

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut y compris les indemnités journalières par la Sécurité Sociale :
 - o pour le 1er arrêt maladie : du 4ème au 44ème jour
 - o pour le 2ème arrêt maladie : du 5ème au 42ème jour
 - o * pour les arrêts maladie suivants : du 9ème au 40ème jour

- 70 % du salaire brut y compris les indemnités journalières par la Sécurité Sociale :
 - o pour le 1er arrêt maladie : du 45ème au 270ème jour
 - o pour le 2ème arrêt maladie : du 43ème au 270ème jour
 - o pour les arrêts maladie suivants : du 41ème au 270ème jour

J.L.V. J.P.
C.R.
L.A.


Article 6.2 : En cas d'accident du travail

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, la salarié aura droit au versement des indemnités ci-après :

Après 7 mois d'ancienneté et jusqu'à 2 d'ancienneté :

- du 1er au 91ème jour : 80 % du salaire brut y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale
- du 92ème au 270ème jour : 85 % du salaire brut y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale

Plus de 2 ans d'ancienneté :

- du 1er au 30ème jour : 90 % du salaire brut y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale
- du 31ème jour au 270ème jour : 85 % du salaire brut y compris les indemnités journalières Sécurité Sociale

Article 7 : La Prévoyance

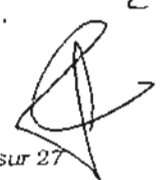
Il est rappelé la volonté des partenaires sociaux à mettre en place une Prévoyance au bénéfice de tous les salariés de la société Restauration Collective SAS.

Pour ce faire, il a été décidé que la société Restauration Collective Casino SAS intègre au 01^{er} avril 2007 le périmètre du dispositif de Prévoyance proposé par le Groupe Casino, permettant ainsi à la société Restauration Collective Casino SAS, société nouvellement créée, d'offrir à cette date à son personnel une garantie collective élevée en terme de prévoyance.

Le présent accord reprend ainsi le dispositif de Prévoyance en vigueur au sein de la société Restauration Collective Casino SAS.

En fonction de la catégorie professionnel du salarié, le dispositif de Prévoyance regroupe les garanties suivantes : « Décès », « Incapacité de travail - Invalidité », « Rente conjoint survivant », « Rente éducation » « Pension complète de réversion » et « Chirurgie ».

Les garanties sont présentées dans les annexes jointes au présent accord.

JLT DP
C.R
L.A


La prévoyance est financée par les cotisations des salariés et les cotisations de l'entreprise, les taux et les répartitions entre la part salarié et la part employeur relèvent des dispositions conventionnelles du Groupe Casino en vigueur à la date de signature du présent accord et précisées ci après.

La participation du salarié sous statut employé et la participation de l'entreprise au régime de prévoyance « employé » sont :

- Taux de 1,744% du salaire brut réparti
 - o 0,449% à la charge du salarié
 - o 1,295% à la charge de l'entreprise

Dont 0,45% du salaire brut pour les garanties Décès / Rente Conjoint Survivant / Rente Education réparti

- 0,18% à la charge du salarié
- 0,27% à la charge de l'entreprise

Et 1,522% du salaire brut pour la garantie Incapacité de travail et Invalidité réparti

- 0,269% à la charge du salarié
- 1,025% à la charge de l'entreprise

La participation du salarié sous statut agent de maîtrise et la participation de l'entreprise au régime de prévoyance « agent de maîtrise » sont :

- Taux de 1,70% du salaire brut pour les garanties Décès / Rente Conjoint Survivant / Rente Education réparti :
 - o 0,69% à la charge du salarié
 - o 1,01% à la charge de l'entreprise
- Pour la garantie Incapacité de Travail et Invalidité, taux de 0,33% du salaire brut pour les salaire inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale réparti :
 - o 0,13% à la charge du salarié
 - o 0,20% à la charge de l'entreprise
- Pour la garantie Incapacité de Travail et Invalidité, taux de 0,83% du salaire brut pour les salaire supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale réparti :

- o 0,33% à la charge du salarié
- o 0,50% à la charge de l'entreprise

La participation du salarié sous statut cadre et la participation de l'entreprise au régime de prévoyance « cadre » sont :

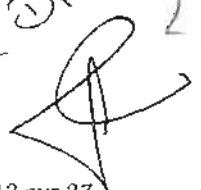
- Taux de 2,50% sur le salaire brut inférieur au plafond de la Sécurité Sociale réparti :
 - o 0,41% à la charge du salarié
 - o 2,09% à la charge de l'entreprise
- Taux de 3,40% sur le salaire brut compris entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale réparti :
 - o 2,26% à la charge du salarié
 - o 1,14% à la charge de l'entreprise
- Taux de 3,40% sur le salaire brut compris entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale réparti :
 - o 1,53% à la charge du salarié
 - o 1,87% à la charge de l'employeur

Article 8 : Mise en place d'une prime annuelle de fin d'année

Désireuse de mettre en place une prime annuelle de fin d'année propre à la société Restauration Collective Casino SAS au bénéfice de tous les salariés de l'entreprise, les parties au présent accord ont convenu ce qui suit :

Article 8.1 : Conditions d'attribution de la prime annuelle de fin d'année

Le personnel totalisant un an d'ancienneté au 30 novembre de l'année en cours et présent à cette même date au sein des effectifs de la société Restauration Collective Casino SAS, bénéficie d'une prime annuelle versée le mois suivant.

JLT DR CR
LA


Article 8.2 : Montant de la prime annuelle de fin d'année

Le personnel bénéficiera d'une prime annuelle de fin d'année correspondant à 100 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté au 30 novembre de l'année en cours, et dès lors que le salarié est présent à cette date au sein des effectifs de la société Restauration Collective Casino SAS, conformément aux conditions d'attributions mentionnées ci dessus.

Il est précisé que conformément aux conditions d'attributions définies ci dessus, la règle du prorata ne s'applique pas lorsque le personnel quitte les effectifs de l'entreprise avant le 30 novembre de l'année en cours, quel que soit le motif de son départ, à l'exception des employés licenciés pour cause économique.

Article 8.3 : Abattements

Il a été convenu que la prime annuelle de fin d'année fasse l'objet d'abattements, qui sont appréciés différemment selon le type d'absence :

- ✦ Les absences donnant lieu à un abattement de 1/365ième par jour d'absence sont les suivantes :
 - l'absence pour cause de maladie, et ce, dès le premier jour de l'arrêt de travail
 - l'absence pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle dès lors que l'absence perdure après une période ininterrompue de 37 jours
 - l'absence pour cause d'accident de trajet et ce, dès le premier jour de l'arrêt de travail.
 - le congé sans solde et ce du 1er au dernier jour du congé.
 - le préavis de licenciement non effectué

De plus, il est précisé que :

- pour tout arrêt maladie quelle qu'en soit la cause, dont la durée est inférieure à 30 jours :
 - si le cumul de ces arrêts maladie répétés sur la période de référence de versement de la prime annuelle de fin d'année

est inférieur ou égal à 37 jours, l'abattement correspondant est de 1/365^{ième} par jour d'absence

- si le cumul de ces arrêts maladie répétés sur la période de référence de versement de la prime annuelle de fin d'année est supérieur à 37 jours, le salarié perd le bénéfice du versement de la prime annuelle de fin d'année.

o pour tout arrêt maladie quelle qu'en soit la cause, dont la durée est supérieure à 30 jours :

- l'abattement correspondant est de 1/365^{ième} par jour d'absence
- toutefois, si pendant la période de référence, le salarié a également cumulé en sus d'un ou plusieurs arrêts maladie continus supérieurs ou égal à 30 jours, des arrêts maladie discontinus et répétés de plus de 37 jours, le salarié perd le bénéfice du versement de la prime annuelle de fin d'année.

↳ Toutes les absences non autorisées donnent lieu à un abattement de 10/365^{ième} par jour d'absence non autorisée dans la limite de 7 jours dans l'année de référence.


En cas d'absence non autorisée de plus de 7 jours dans l'année de référence, le salarié perd le bénéfice du versement de la prime annuelle de fin d'année.

Il est entendu par absence toutes absences non autorisées de l'employé sur une vacation de travail, prévue et régulièrement communiqué à ce dernier, quelle que soit la durée de cette vacation.

Le présent article 8 relatif à la mise en place d'une prime annuelle de fin d'année au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, remplace et annule à sa date d'entrée en vigueur toute disposition de même nature relevant d'accords collectifs ou de pratiques.

Article 9 : Durée du Travail :

Le présent article a pour objet de définir les règles en matière de durée et d'organisation du travail au sein de la société Restauration Collective Casino SAS.

DP C.R
S.L.T. C.A


L'activité de restauration collective exercée par la société Restauration Collective Casino SAS depuis sa création a été à l'origine de la reprise de salariés issus d'entreprises extérieures intervenue, soit dans le cadre de la succession de prestataires de service, soit dans le cadre d'une externalisation de l'activité de restauration collective par les clients de la société Restauration Collective Casino SAS.

Par conséquent, coexistent à ce jour différents accords collectifs relatifs à l'aménagement et la durée du travail. Ces accords ont été mis en cause au moment des transferts de personnel en application des dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail et l'application de ces accords a été prorogée au delà du délai de survie légale visé à l'article L.132-8 Code du travail et ce jusque les partenaires sociaux concluent un nouvel accord collectif dont l'objet est d'harmoniser les règles applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Aussi, le présent article a pour objet d'harmoniser les règles applicables au sein de la société Restauration Collective Casino SAS en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Il se substitue au sens de l'article L.132-8 du Code du travail aux différents accords collectifs mis en cause à l'occasion de la reprise de la gestion des sites de restauration collective et de leur personnel par la société Restauration Collective Casino SAS depuis sa création.

Le présent dispositif concerne l'ensemble des salariés de la société, quelles que soient leurs fonctions et quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion :

- des cadres dirigeants définis comme cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise,
- des salariés à temps partiels

Article 9.1 : Durée et modalité d'aménagement du temps de travail des salariés :

La durée du travail des salariés est déterminée en nombre d'heures de travail effectif sur la semaine.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à compter du 01er mars 2008 pour l'ensemble des salariés à 34 heures 87 centièmes hebdomadaire, soit 34 h 52 minutes.

Les horaires collectifs du travail sont déterminés au niveau des établissements et affichés au sein de ceux-ci conformément à l'article D.212-18 du Code du travail.

Article 9.1.1 : Octroi de jours de repos conventionnels (« JRC »)

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail retenue par le présent accord, soit 34 heures 87 centièmes (34 heures 52 minutes) par semaine de travail effectif, l'attribution de jours de repos en compensation du nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail n'est plus justifiée et par conséquent disparaît à compter du 01er mars 2008.

Toutefois, les partenaires sociaux sont convenus que le personnel visé par la présente disposition bénéficiera du dispositif suivant :

- l'octroi de 4 jours de repos conventionnels (dits « JRC ») par an en remplacement des jours « RTT » dont bénéficiaient ces salariés en application des accords d'aménagement et réduction du temps de travail mis en cause,
- les jours « RTT » restant dont bénéficiaient les salariés ci-dessus visés seront valorisés à la date d'application des présentes dispositions sur la durée du travail et feront l'objet au choix du salarié :
 - o d'un versement sous la forme d'une prime annuelle forfaitaire brute, prime réglée au mois de décembre de chaque année (option n°1).
 - o ou de l'intégration pour partie (50 %) dans le salaire mensuel brut du salarié et pour la partie restante (50 %) du versement sous la forme d'une prime annuelle forfaitaire brute, prime réglée au mois de décembre de chaque année (option n°2).

Il est précisé que dans le cadre de la mise en place des présentes dispositions au 01er mars 2008 :

- l'intégration pour partie (50 %) des jours « RTT » restant dont bénéficiaient les salariés ci-dessus visés se fera sur le salaire mensuel brut du 01er mars 2008 dès lors que le salarié a choisi de retenir l'option n°2.
- le versement sous la forme d'une prime annuelle forfaitaire brute de tout (dès lors que le salarié a choisi de retenir l'option n°1) ou partie (dès lors que le salarié a choisi de retenir l'option n°2) des jours « RTT »

C.P
L.A
D.L.T
Page 16 sur 27

restant dont bénéficiaient les salariés ci-dessus visés, se fera sur le mois de décembre 2008.

Concernant les jours « RTT » de la période de référence en cours, la mise en place des dispositions sur la durée du travail au 01er mars 2008 entraîne l'arrêt de l'attribution de jours de repos en compensation du nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.


Toutefois, et à titre exceptionnel, il a été convenu que les jours « RTT » acquis et non pris au 29 février 2008 par les salariés concernés d'une part, et les jours « RTT » dont ces mêmes salariés auraient bénéficié au titre de la période de référence en cours en compensation du nombre d'heures qu'ils auraient effectuées au-delà de la durée légale du travail d'autre part, feront l'objet au choix du salarié :

- d'un positionnement en absence autorisée payée, jours qui devront être obligatoirement positionnés en accord avec le supérieur hiérarchique du salarié, et ce avant la fin de la période de référence en cours. (option A)
- ou d'un règlement sur la paie du mois de mars 2008 (option B)

Article 9.1.2 : Conditions d'octroi de jours de repos conventionnels (« JRC »)

Concernant les jours de repos conventionnels (« JRC »), les conditions d'octroi des 4 « JRC » sont les suivantes :

- Le salarié acquière sur la période de référence du 01er juin au 31 mai de chaque année, 4 « JRC » à raison de 2 jours par semestre,
- à condition de justifier sur chaque semestre, du temps de travail effectif continu ci-après défini. Ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif continu pour l'acquisition des « JRC » les périodes d'absence quelles qu'elles soient à l'exception des heures de délégations des salariés disposant d'un mandat électif ou syndical, des congés payés et des « JRC ». En cas d'absence sur le semestre, le salarié ne bénéficiera pas des 2 « JRC » dont l'acquisition se rapporte à cette période. A compter de la période de référence sur laquelle le salarié peut prétendre à l'octroi de « JRC », le 1er semestre de cette dite période constituera la période de référence sur laquelle le salarié doit justifier du temps de travail effectif continu défini ci-dessus pour bénéficier de « JRC » sur le semestre suivant.
- Les 2 « JRC » acquis sur un semestre devront obligatoirement être positionnés sur le semestre qui suit. En aucun cas, les « JRC » acquis non pris ne pourront donner à report sur le semestre suivant ni à

C.R
L A
DP JLT


paiement. Les salariés seront tenus informés par leur direction au début de chaque semestre du nombre de « JRC » acquis sur le semestre précédent.

- Les « JRC » acquis seront positionnés par la Direction après information préalable du salarié avec un délai de prévenance minimum d'un mois. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 15 jours avec l'accord du salarié.

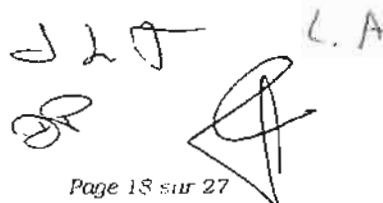
Pour le salarié visé par cette clause et présent dans l'effectif de la société R2C au 01er juin 2007, le dispositif de « JRC » s'appliquera dans les conditions définies ci-dessus. Aussi, il pourra bénéficier des « JRC » auxquels il peut prétendre au titre du semestre du 01er décembre 2007 au 31 mai 2008, sur la période du 01er mars 2008 au 31 mai 2008, et ce dès lors qu'il remplira la condition du temps de travail effectif continu sur le 1er semestre de référence, à savoir celui du 01er juin 2007 au 30 novembre 2007.

De plus, et à titre exceptionnel, il est convenu que sur les établissements repris avec du personnel bénéficiant d'accords d'aménagement et réduction du temps de travail, accords mis en cause, l'entrée en vigueur des présentes dispositions est accompagnée par l'engagement de la Direction à proposer, dans un délai maximum de 3 ans, au bénéfice des salariés disposant d'un contrat à temps partiel de 30 heures hebdomadaire au 01er juin 2007, un passage à un contrat à temps complet en fonction des besoins et des postes disponibles sur les dits établissements.

Enfin, pour les salariés visés par cette clause et repris par la société R2C à compter du 01er mars 2008, le dispositif de « JRC » s'appliquera dans les conditions suivantes :

- à la date de la reprise, les jours de RTT restants à prendre seront transformés en absence autorisée payée pouvant être positionnée jusqu'à la fin de la période de référence en cours.
- le dispositif d'octroi des « JRC » est identique à celui définie ci-dessus et entrera en vigueur sur la période de référence qui suit la date de reprise du personnel.

Les salariés à temps partiels repris sur les établissements bénéficiant d'accords d'aménagement et réduction du temps de travail leur octroyant l'attribution de jours de repos en compensation du nombre d'heures effectuées au-delà de la durée de travail à temps partiel effectivement rémunérée, accords mis en cause par l'entrée en vigueur des présentes dispositions, bénéficieront également du dispositif de « JRC » ci-dessus défini.

JLT
C.R
L.A


Article 9.1.3 : Rémunération

Le passage à un horaire collectif de 34 heures 87 centièmes (34 heures 52 minutes) hebdomadaire est sans incidence sur le niveau de rémunération des salariés concernés.

La rémunération mensuelle de chaque salarié concerné est lissée sur la base du nouvel horaire collectif, soit 34 heures 87 centièmes (34 heures 52 minutes) hebdomadaire.

Article 9.1.4: Cas particulier des salariés Casino Restauration transférés au 01er janvier 2003 au sein de la société Restauration Collective Casino SAS

Les salariés transférés de la société Casino Restauration SAS au 01er janvier 2003 au sein de la société Restauration Collective Casino SAS sont actuellement rémunérés sur la base de leur temps de présence, soit 36 heures 58 centièmes (soit 36 h 35 minutes) par semaine.

La notion de temps de présence inclut le temps de travail effectif et un temps de pause rémunéré (3 minutes par heure de travail effectif).

Les partenaires sociaux sont convenus de mettre fin à cette disposition, maintenue jusqu'à présent au bénéfice des salariés issus de la société Casino Restauration SAS.


En conséquence, à compter du 01er mars 2008 :

La durée du travail des salariés transférés de la société Casino Restauration SAS à la société Restauration Collective Casino SAS sera uniquement exprimée en temps de travail effectif, soit 34 heures 87 centièmes (34 heures 52 minutes) hebdomadaire;

Le niveau de rémunération des salariés concernés sera maintenu, la rémunération versée au titre du temps de pause supprimé étant intégrée à leur taux horaire brut.

La nouvelle rémunération des salariés concernés sera donc calculée sur la base de leur nouveau taux horaire multiplié par la durée du travail effectif, 34 heures 87 centièmes (34 heures 52 minutes) hebdomadaire.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux salariés transférés au 01er janvier 2003 de la société Casino Restauration SAS à la société Restauration Collective Casino SAS, et présents au 29 février 2008 au sein de la société Restauration Collective Casino SAS.

C.R.
JLT
A


Les nouveaux embauchés seront rémunérés sur la base du taux horaire brut en vigueur au jour de leur entrée dans la société multiplié par la durée du travail effectif, soit 34 heures 87 centièmes par semaine.

Article 9.1.5 : Octroi de jours de repos conventionnels (« JRC ») pour les salariés de la société Restauration Collective Casino SAS (salariés « ex Casino Restauration », salariés repris de société qui ne bénéficiaient pas d'accord d'aménagement et réduction du temps de travail et salariés embauchés par la société R2C)

Les présentes dispositions ont prévu d'accorder un dispositif de jours de repos conventionnels (« JRC ») pour le personnel repris dans le cadre de la prise des marchés de restauration de collectivité et bénéficiant à la date de la reprise d'accord d'aménagement et réduction du temps de travail, accord mis en cause à cette même date.

Les partenaires sociaux ont également convenu que ce dispositif de jours de repos conventionnels (« JRC ») serait mis en place au bénéfice de tous les autres salariés à temps complet de la société Restauration Collective Casino SAS et ce dans les conditions suivantes :

Les salariés visés par la présente clause bénéficieront de l'octroi de jours de repos conventionnels (« JRC ») au regard de leur temps de présence effectif continu au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, soit :

- 2 « JRC » dès lors que le salarié justifie d'un temps de présence effectif continu au sein de la société R2C de 36 mois ;
 - 3 « JRC » dès lors que le salarié justifie d'un temps de présence effectif continu au sein de la société R2C de 84 mois ;
 - 4 « JRC » dès lors que le salarié justifie d'un temps de présence effectif continu au sein de la société R2C de 132 mois.
- Le salarié acquière sur la période de référence du 01er juin au 31 mai de chaque année, les « JRC » :
- à raison d' 1 jour par semestre dès lors qu'il peut bénéficier de 2 « JRC » au regard de son temps de présence effectif continu au sein de la société R2C ;
 - à raison de 2 jours pour le premier semestre et d' 1 jour pour le second semestre dès lors qu'il peut bénéficier de 3 « JRC » au regard de son temps de présence effectif continu au sein de la société R2C ;
 - à raison de 2 jours par semestre dès lors qu'il peut bénéficier de 4 « JRC » au regard de son temps de présence effectif continu au sein de la société R2C.

- à condition de justifier sur chaque semestre, du temps de travail effectif continu ci-après défini. Ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif continu pour l'acquisition des « JRC » les périodes d'absence quelles qu'elles soient à l'exception des heures de délégations des salariés disposant d'un mandat électif ou syndical, des congés payés et des « JRC ». En cas d'absence sur le semestre, le salarié ne bénéficiera pas des « JRC » dont l'acquisition se rapporte à cette période. A compter de la période de référence sur laquelle le salarié peut prétendre à l'octroi de « JRC », le 1er semestre de cette dite période constituera la période de référence sur laquelle le salarié doit justifier du temps de travail effectif continu défini ci-dessus pour bénéficier de « JRC » sur le semestre suivant.

- La condition du temps de présence effectif continu au sein de la société Restauration Collective Casino SAS s'appréciera au 01er juin 2007.

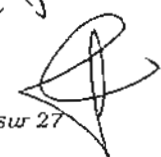
A cette date, le salarié disposant de la condition du temps de présence effectif continu au sein de la société Restauration Collective Casino SAS bénéficiera de « JRC » auquel il peut prétendre dès lors qu'il remplira la condition du temps de travail effectif continu sur le 1er semestre de référence, à savoir celui du 01er juin au 30 novembre 2007.

Le salarié qui ne remplira pas à cette date la condition du temps de présence effectif continu au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, bénéficiera de l'octroi de « JRC » dans l'année de référence qui suit la date à laquelle il aura atteint la condition du temps de présence effectif continu au sein de la société Restauration Collective Casino SAS.

Cette règle est celle qui s'appliquera également pour les nouveaux embauchés à compter du 01er juin 2007.

A titre exceptionnel, il a été convenu entre la direction et les partenaires sociaux, que le personnel présent à l'effectif de la société Restauration Collective Casino SAS au 01er juin 2007 bénéficiera du nombre de « JRC » auquel il peut prétendre au regard de son ancienneté au 31 mai 2007 et non au regard de son temps de présence effectif continu au sein de la seule société Restauration Collective Casino SAS à cette même date. Il bénéficiera alors de l'octroi de « JRC » dans les conditions définies dans le point ci-dessus relatif à la période de référence, dès lors qu'il remplira la condition du temps de travail effectif continu sur le 1er semestre de référence, à savoir celui du 01er juin 2007 au 30 novembre 2007.

- Les « JRC » acquis sur un semestre devront obligatoirement être positionnés sur le semestre qui suit. En aucun cas, les « JRC » acquis non pris ne pourront faire l'objet d'un report sur le semestre suivant ou donner lieu à paiement. Les salariés seront tenus informés par leur direction au début de chaque semestre du nombre de « JRC » acquis sur le semestre précédent.

J 25 L.A
DR


- Les « JRC » seront positionnés par la Direction après information préalable du salarié avec un délai de prévenance minimum d'un mois. Ce délai de prévenance pourra être réduit à 15 jours avec l'accord du salarié.

Article 9.2 : Durée et modalités d'aménagement du temps de travail des salariés Cadres et des salariés Agents de maîtrise responsables d'établissement.

Article 9.2.1 : Personnes concernées

A compter du 01er décembre 2007, est concerné par les dispositions du présent article le personnel d'encadrement tel que défini :

- à l'article 2 de l'avenant n°21 à la convention collective nationale de la Restauration de collectivité, en charge de la responsabilité d'un établissement, qui dispose à ce titre d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée compte tenu des responsabilités qu'ils exercent,
- à l'article 3 de l'avenant n°21 à la convention collective nationale de la Restauration de collectivité, qui dispose d'une large autonomie dans l'exécution de leur mission et l'organisation de leur emploi du temps. Il s'agit, en particulier, du personnel d'encadrement fonctionnel et du personnel d'encadrement opérationnel en charge de tout ou partie d'un site de restauration.

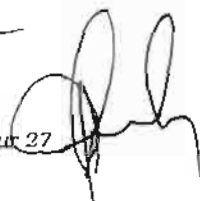
Article 9.2.2 : Décompte du temps de travail en jours

Il est expressément rappelé par les parties signataires que compte tenu de la nature des fonctions exercées par les salariés visés ci-dessus, ceux-ci disposent d'une large autonomie pour organiser leur temps de travail et ne sont pas soumis à l'horaire collectif.

En conséquence, la gestion du temps de travail des salariés concernés par le présent article est aménagée dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours, dont la mise en œuvre est subordonnée à la conclusion de conventions individuelles écrites avec chaque salarié concerné.

Article 9.2.3 : Calcul de la durée du travail

La durée du travail des salariés visés par le présent article est déterminée en nombre de jours sur l'année. En tout état de cause, ce nombre de jours ne

C.R
L.A
DB JLT


devra pas dépasser 218 jours travaillés par année de référence complète sur la base d'un droit intégral à congés payés.

L'année de référence sera la même que la période d'acquisition des congés payés du 01er juin au 31 mai.

Par conséquent, le personnel concerné bénéficiera de jours de repos supplémentaires pris par journée entière ou par demi-journée en sus des congés payés et des jours fériés. Ce nombre de jours de repos supplémentaires sera amené à fluctuer chaque année en fonction du nombre réel de jours ouverts sur l'année concernée.

Si le nombre de jours réellement travaillés sur l'année dépasse le plafond 218 jours, les jours correspondant sont reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Dans ce cas, le plafond en jours de l'année considérée est diminué d'autant.

Article 9.2.4 : Dispositions relatives aux jours RTT

Les jours de repos supplémentaires dont bénéficie l'encadrement en vertu du présent article seront acquis à raison d'une fraction de jour par mois de travail effectif.

La valeur de cette fraction est égale au nombre de jours de repos supplémentaires de l'année concernée divisé par 12.

Ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à repos prévus par le présent article les périodes d'absence quelles qu'elles soient, à l'exception des congés payés, des jours de repos supplémentaires et des repos compensateur.

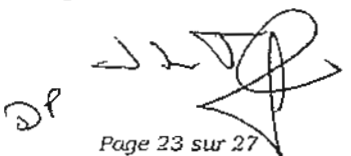
Ces absences entraîneront, sur le mois considéré, une diminution des droits à jours de repos supplémentaires calculée proportionnellement au nombre de jours d'absence par rapport au nombre moyen de jours ouverts sur le mois.

Article 9.2.5 : Prise des jours RTT

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de cette période. Ils devront en conséquence être soldés au 31 mai de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés sur la période suivante ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice, sauf rupture du contrat de travail.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, les jours pris et non acquis feront l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte.

C.R
A
DP



Page 23 sur 27

Les repos accordés aux salariés en vertu du présent accord seront pris par demi-journées ou journées entières consécutives ou non.
Chaque salarié devra aviser son supérieur hiérarchique des dates de prise des JRTT au minimum 40 jours calendaires à l'avance.

Nonobstant le respect par les salariés du délai de prévenance visé ci-dessus, et pour des raisons liées aux impératifs de l'entreprise, l'employeur se réserve la possibilité de reporter la date des congés RTT pris à l'initiative des salariés, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Article 9.2.6 : Paiement des jours RTT

Les journées de repos prises sont rémunérées sur la base du maintien du salaire.

Article 9.2.7 : Modalités de contrôle et condition de suivi de l'organisation et de la charge de travail des salariés concernés

Les salariés concernés par les présentes dispositions s'efforceront d'organiser leur temps de travail dans le respect des règles de fonctionnement de la société et conformément aux nécessités de leurs missions.

Les dispositions relatives au repos journalier et au repos hebdomadaire devront être respectées.

Il sera procédé à une évaluation de la charge individuelle de travail de chaque salarié concerné par le présent article ainsi que, le cas échéant, une redéfinition des missions et des objectifs qui leur sont assignés, lors de la mise en œuvre de l'accord et, notamment, à l'occasion de la signature des conventions individuelles de forfait.

Afin de s'assurer de leur adéquation à la nouvelle durée du travail, un suivi de la mission et de la charge de travail découlant des objectifs assignés aux personnels d'encadrement concernés par les présentes dispositions sera effectué de la façon suivante :

Des contrôles réguliers seront opérés par la direction de la société pour apprécier la charge et l'amplitude de travail des salariés concernés.

En cas de non respect des dispositions prévues à l'article précédent ou si un mauvais ajustement de la mission des cadres et agents de maîtrise responsable d'établissement entraîne une répétition des journées de travail dont l'amplitude ou l'enchaînement est incompatible avec les dispositions des articles L.220-1, L. 221-2 et L. 221-4, un entretien aura lieu, à la demande du salarié concerné, entre ce dernier et le responsable hiérarchique afin d'en identifier les raisons.

Cet entretien individuel aura pour objet un éventuel réajustement de la mission, s'il s'avère que la définition de celle-ci est à l'origine d'une charge de travail incompatible avec la nouvelle durée du travail.

Chaque salarié dont la durée du travail est décomptée en jour devra établir un relevé signé et transmis à la fin de chaque mois à la Direction et faisant apparaître, d'une part, le nombre de journées ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou de demi-journées de repos effectivement prises au cours du mois.

En outre, conformément à l'article D.212-21-1 nouveau du Code du travail, une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés devra être effectuée par chaque salarié concerné mentionnant le nombre de journées travaillées.

Article 10 : Mise à disposition temporaire :

Des mises à disposition temporaires pourront être proposées aux salariés de la société R2C au sein d'un établissement d'une autre filiale relevant de la société mère, à savoir la société CASINO RESTAURATION SAS.

Ces mises à disposition temporaires pourront intervenir dans les cas :

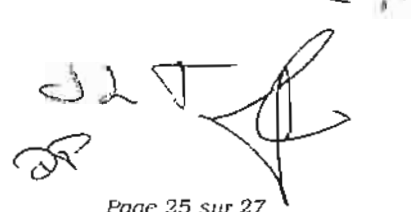
- de fermeture provisoire du restaurant :
 - o ↘ pour congés payés dans l'entreprise cliente
 - o ↘ pour cas de force majeure
- de difficultés économiques du site nécessitant la réduction d'effectif

Ces mises à disposition temporaires pourront couvrir toute la période de fermeture provisoire du restaurant R2C.

En cas de difficulté économique du site, la durée d'une mise à disposition temporaire ne pourrait excéder une période continue de plus de 6 mois.

Ces mises à disposition temporaires :

- nécessiteront l'accord du salarié
- supposeront un délai de prévenance du salarié de 15 jours sauf accord du salarié pour ce délai soit réduit ou cas de force majeure

C.R
L.A


- seront formalisées par la signature d'un avenant de mise à disposition (un exemple d'avenant de mise à disposition est annexé au présent accord)

Article 11 : Durée - Application :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord s'applique dans tous les établissements de la société Restauration Collective Casino SAS et s'appliquera, le cas échéant, à tout nouvel établissement.

Il concerne l'ensemble des salariés de la société, quelles que soient leurs fonctions et quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Il prendra effet :

- à compter du 1^{er} décembre 2007 pour les dispositions des articles 6 ; 7 ; 8 ; et 9.2 de l'article 9.
- à compter du 01^{er} mars 2008 pour les dispositions des articles 1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 9.1 de l'article 9 ; et 10

Il remplace, se substitue et annule toutes dispositions résultant d'accords collectifs, usages ou tout autre pratique en vigueur au sein de la Société R2C avant sa conclusion portant sur les mêmes sujets.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre la direction de la société et au moins une des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, selon les dispositions de l'article L.132-7 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs des parties signataires, selon les dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

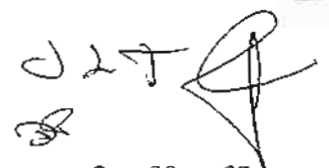
En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 12 : Dépôt - Publicité

L'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature,

Le présent accord sera déposé :

C.R
L A


- en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de St ETIENNE, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,
- et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes de St ETIENNE

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à ST ETIENNE,

le 06 novembre 2007

**Pour la Société Restauration
Collective Casino SAS**


André CHALUS

Pour les organisations syndicales

Pour le syndicat

CFTC Casino

M CORDONNIER Romuald



Pour la Fédération

**CGT du Commerce et des
Services**

M. TOURON Jean-Luc



Pour le syndicat

SNTA FO

Mme DIFONZO Pascale



Pour le syndicat

UNSA Casino

Mme LALLIER Aline



C.P

