

CASINO RESTAURATION
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES
CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2016

ENTRE :

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

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de CASINO RESTAURATION :

- **La Fédération des Services CFDT** dont le siège est situé Tour Essor - 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX,
représentée par Monsieur Serge NARDELLI
- **CFE-CGC Groupe Casino** dont le siège est situé 1 rue de Valse – 42 100 ST ETIENNE
représentée par Monsieur René BAU
- **La Fédération CGT du Commerce et des Services** dont le siège est situé 263 rue de Paris –
Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
représentée par Monsieur Patrice VALETTE
- **SNTA FO Casino** dont le siège est situé BP 43 –31152 FENOUILLET CEDEX,
représentée par Madame Aureda BACHA
- **UNSA Casino** dont le siège est situé - 1, rue de la Valse 42100 SAINT ÉTIENNE CEDEX,
représentée par Madame Martine LAGUERRE.

D'autre part.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 24 mars, 8 avril, 27 avril et 25 mai 2016 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 2242-1 du Code du Travail.

La Direction a exposé les difficultés économiques auxquelles l'entreprise doit faire face sur son activité principale de cafétéria, dans un contexte économique morose et sur un marché en perte de vitesse, aboutissant une nouvelle fois sur l'année 2015 à un résultat d'exploitation déficitaire de l'activité des cafétérias intégrées.

Elle a également rappelé qu'en vue de lutter contre cette érosion de l'activité cafétéria, la société a poursuivi en 2015 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 2015, 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 pour la première fois depuis de nombreuses années, de percevoir des signes d'un redressement 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 propositions formulées par les organisations syndicales, les parties soussignées sont tombées d'accord sur les mesures suivantes :

MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

1 / MESURES SALARIALES 2016

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% se décomposant comme suit :

- ➔ A compter du 01er juillet 2016, une augmentation de 0,60 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », classé Niveau I, II et III de la grille de classification de la CCN des Chaînes de Cafétéria & assimilées, présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 1er juillet 2016.

Elle sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 juillet 2016.

- ➔ une enveloppe de 0,40 % 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% se décomposant comme suit :

- ↳ Une dotation équivalente à 0,60 % 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 2016 dans le cadre d'augmentations individuelles
- ↳ une enveloppe de 0,40 % des salaires réels réservée aux promotions.

1.3 Cadres

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

- ↳ Une dotation équivalente à 0,60 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Cadres au titre de l'exercice 2016 dans le cadre d'augmentations individuelles
- ↳ une enveloppe de 0,40 % des salaires réels réservée aux promotions.

II / REVALORISATION DU MONTANT MAXIMUM DU PLATEAU REPAS AUQUEL LE SALARIE A DROIT AU TITRE DE LA VALEUR D'UNE INDEMNITE NOURRITURE CONFORMEMENT A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 11 JANVIER 2002.

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord que la valeur maximum (prix de vente TTC) du plateau repas sera exceptionnellement portée au 1^{er} septembre 2016, à 12 €uros contre 11,90 €uros à la date du présent accord sur la négociation annuelle obligatoire.

III / MESURES COMPLEMENTAIRES

3.1 Prise en charge des cotisations frais de santé

Pour l'année 2016, la Direction portera de 45% à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au niveau 1 isolé du contrat géré par la société MIEL.

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

Par ailleurs, afin de réactualiser l'accord d'entreprise du 2 décembre 2005, instituant un régime collectif et obligatoire de frais de santé au sein de la société, au regard des nouvelles dispositions

légales entrées en vigueur, un projet d'avenant de mise à jour sera proposé aux partenaires sociaux d'ici à la fin de l'année 2016.

3.2 Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir, en 2016, le niveau de cotisation « employeur » 2015 au dispositif de prévoyance.

AVANTAGES SOCIAUX

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

IV / 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 une enveloppe de 25 000 € pour poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

V / MISE EN PLACE D'UN CONGE DE 2 JOURS EN CAS DE PACS D'UN ENFANT

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent qu'à compter du 1er juillet 2016, 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 enfant.

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.

VI / 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 l'année 2016 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.

TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

VII / DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES EMPLOYES À TEMPS PARTIEL

A l'issue des échanges intervenus au cours des réunions relatives à la présente négociation annuelle obligatoire, et dans la philosophie des dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la Direction et les organisations syndicales signataires, attachées à la situation des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise, conviennent de prolonger, jusqu'au 1^{er} avril 2017, le dispositif spécifique mis en place dans le cadre de l'Accord d'entreprise du 5 mai 2015 relatif à la durée du travail, aux conditions de travail, à l'organisation du travail et aux avantages sociaux au bénéfice d'une partie de ce personnel à temps partiel et pouvant souhaiter une évolution de son temps de travail.

Pour rappel, le dispositif issu de l'accord du 5 mai 2016 a permis que l'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée de statut employé, présents à l'effectif au 1^{er} juillet 2015, disposant actuellement d'un régime horaire contractuel à temps partiel compris entre 20 heures et 23,75 heures, et disposant d'un temps de présence effectif dans l'entreprise d'au minimum 36 mois, soient rencontrés individuellement par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise afin notamment qu'ils puissent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une revalorisation à 25 heures de leur horaire hebdomadaire de travail contractuel.

La mise en œuvre de cette mesure doit prendre fin au 1^{er} octobre 2016. Afin que le personnel visé par cette mesure et qui n'en a pas encore fait la demande puisse exprimer ce souhait et éventuellement bénéficier de cette mesure, il a été convenu entre les parties du présent accord que le terme du 1^{er} octobre 2016 soit reporté au 1^{er} avril 2017.

La commission de suivi mise en place dans le cadre de l'accord d'entreprise du 5 mai 2015 susmentionné sera réunie à l'initiative de la Direction, dans le cadre de la poursuite de ce dispositif, sur le dernier trimestre 2016 afin que lui soit présentée une nouvelle restitution des résultats de cette mesure, puis une sur le deuxième trimestre 2017 afin de lui exposer les résultats définitifs de cette mesure.

VIII / OUVERTURES DE NEGOCIATIONS SUR L'ACTIVITE ST ONCE

Notre activité St Once s'inscrit dans une prestation de Traiteur – Organisateur de réception complétée par une offre de confection et livraison de coffrets repas.

Il s'agit donc d'une activité à part au sein de Casino Restauration, aux besoins spécifiques et à l'organisation propre, très éloignée de notre activité principale de restauration commerciale libre-service.

Or, face au constat que cette activité St Once se développe rapidement et devient de plus en plus importante, les partenaires sociaux conviennent qu'il devient nécessaire d'avoir une réflexion approfondie quant à cette activité afin de pouvoir lui offrir un cadre social spécifique et sécurisé, à même de lui apporter les dispositifs correspondant à ce dont elle a besoin pour poursuivre son avancée dans un milieu particulièrement concurrentiel et qui réponde, pour le personnel et pour la Direction d'Exploitation, aux contraintes et problématiques rencontrées opérationnellement.

TPL

RB

ML

Suite aux premiers échanges constructifs intervenus sur cette question, la Direction a pu constater un intérêt partagé par les organisations syndicales représentatives pour entamer des discussions portant sur la spécificité de notre activité St Once, notamment en termes de conditions & d'organisation du travail et de classifications.

Conformément aux attentes des différents acteurs de cette activité, les partenaires sociaux seront donc amenés à se réunir au cours de l'année 2016, afin de réfléchir en concertation à un cadre spécifique pour l'activité St Once et aux solutions à apporter à cette activité pour lui permettre de préserver son dynamisme sur le long terme et de répondre aux attentes de son marché propre et de ses collaborateurs.

Dans cette optique, une commission paritaire de travail sera mise en place afin que les partenaires sociaux puissent discuter et échanger, sur cette thématique.

Cette commission paritaire de travail sera composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de 10 représentants de la Direction. Elle sera réunie au minimum à 4 reprises entre septembre et décembre 2016, selon un calendrier qui sera précisé ultérieurement par la Direction.

IX / DISPOSITION RELATIVE AUX EMPLOYES RESPONSABLES ET LEADERS

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le travail engagé pour le personnel Employé Responsable et Employé Leader de l'entreprise et qu'une attention particulière soit portée aux missions qui sont désormais les leurs notamment au sein des établissements de restauration de l'entreprise sous concept « A La Bonne Heure ».

Par conséquent, il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord que la commission de suivi mise en place en 2015 sera reconduite afin de poursuivre les discussions entamées en 2015 et échanger sur une éventuelle redéfinition des fonctions des Employés Responsables et Leaders au regard des évolutions intervenues dans leurs missions et tâches.

Pour rappel, cette commission de suivi mise en place est composée d'une délégation représentée au maximum de 2 représentants par organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et autant de membres de la Direction.

Cette commission sera sur ce sujet réunie à l'initiative de la Direction, une première fois sur le mois de septembre 2016.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIES

X / POURSUITE EN 2016 DE LA MISE A DISPOSITION D'UNE CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES

- ↳ Déclenchée par la DRH sur demande du Directeur, notamment en cas d'agression, de situation de violence ou de tension aigüe
- ↳ Accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien

- ↳ Jusqu'à 6 RDV + bilan à 6 mois, sur le temps de travail du salarié
- ↳ Respect de la confidentialité des échanges

XI / POURSUITE EN 2016 DE LA PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DU COÛT DE LA PRESTATION DE TYPE « FIL ASSISTANCE »

Les parties conviennent de diffuser auprès du personnel de l'entreprise, au cours du premier semestre 2016, une information sur le dispositif « Fil assistance » qui sera pris en charge en 2016, par l'entreprise et proposé aux salariés.

Ce dispositif inclus :

- 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)

Le dispositif s'applique au collaborateur qui aide ses parents, ses beaux-parents, concubins, conjoints, partenaires de PACS, enfants devenus dépendants (équivalents GIR 3 au sens de l'APA) ou reconnus handicapés par la MDPH.

XII ASSURANCE DEPENDANCE FACULTATIVE

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction poursuivra sa politique de prise en charge, à hauteur de 10 % des cotisations des salariés à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

De plus, afin de favoriser le développement du dispositif, une campagne d'information sera initiée au cours du premier semestre 2016. A l'issue de cette campagne et pour les 6 mois suivants, la prise en charge par l'employeur des cotisations sera portée à 20%.

XIII / DEPLOIEMENT DU SERVICE DE CONSEIL SOCIAL ET JURIDIQUE POUR LES EVENEMENTS DE LA VIE

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction permettra l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale. Les conditions précises d'accès et d'utilisation de ce service feront l'objet d'une communication de la part de la Direction au cours du premier semestre 2016.

AVANTAGES SOCIAUX

XIV / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE 2016 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 2016 au 31 mai 2017.

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 2016, bénéficieront sur la période du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017 d'un jour de congé payé supplémentaire à prendre sur la période susmentionnée.

XV / MEDAILLES DU TRAVAIL

A compter du 1^{er} avril 2016, la gratification de médaille du travail est portée à 22,50€ par année de présence.

XVI / ABONDEMENT PEG ET PERCO

Sous réserve de la signature, par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2016, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires dans la limite de 1720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement	Versements volontaires* (de 0 à 35€)
≤ 70 €	150 %	% d'abondement selon la tranche de versement au premier versement volontaire + 25%
> 70 € et ≤ 120 €	100 %	
> 120 € et ≤ 220 €	75 %	
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %	

Pour 2016, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 988,75€.

*La notion de versement volontaire s'entend des sommes versées à l'exclusion de celles issues de l'intéressement et de la participation, qui ne peuvent pas bénéficier du dispositif « booster ».

XVII / ABONDEMENT CET/PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, sur l'année 2016, à hauteur de 10% des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours.

Pour ce faire un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO, seront proposés aux organisations syndicales représentatives.

XVIII / CARTE SALARIE

Dans le cadre du nouveau programme de fidélité lancé en janvier 2016, la Direction a souhaité renforcé les avantages consentis aux salariés pour l'année 2016.

Pour l'année 2016, outre les avantages traditionnels accordés aux clients porteurs de carte auxquels les dispositions ci-dessous viennent s'ajouter, sans toutefois se cumuler, les salariés porteurs de la carte fidélité « salarié » ou de la carte bancaire « Casino » bénéficieront, via le système de cagnottage, :

- d'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 d'une remise de 5% sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino supermarchés, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2016.

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 en 2016:

- du 1^{er} juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1^{er} août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1^{er} au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

La remise spécifique carte salarié, liée à la médaille du travail, sera reconduite en 2016 :

- 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.

PROMOTION ET GESTION DE CARRIERE

XIX / TUTORAT

Afin de soutenir les valeurs d'accueil et d'accompagnement des collaborateurs qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant CQP (6 mois et plus), la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent reconnaître et valoriser les collaborateurs tuteurs engagés dans cet accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel en 2016, d'une prime annuelle de 85 € bruts lors de la validation du cursus pour chaque personne accompagnée
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

Le versement de la prime s'entend que le diplôme ait été ou non obtenu.

En outre, au regard de l'important déploiement à venir des CQP dans l'entreprise, compte tenu de la politique de formation volontaire actuellement menée, et du nombre de tuteurs qui sera donc nécessaire pour mener à bien ces formations certifiantes et qualifiantes, il pourra être fait appel, pour cette mission de Tutorat, à des collaborateurs autres que ceux appartenant au personnel d'encadrement, lesquels bénéficieront également des mesures exceptionnelles convenues au présent article. A ce titre, il pourra être fait appel en qualité de Tuteur, à des collaborateurs eux-mêmes titulaires d'un CQP et/ou bénéficiant d'un savoir-faire certain et d'une maîtrise technique avérée, acquis de par leur expérience professionnelle, et disposant également de qualités pédagogiques et de facultés confirmées de transmission de leurs savoirs.

XX / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE RELATIVE AUX EMPLOYES RESPONSABLES ET LEADERS

Dans la poursuite des échanges intervenus entre les partenaires sociaux en 2015 et souhaitant qu'une attention particulière soit portée aux salariés occupant les fonctions d'Employés Responsables et Employés Leaders au sein des établissements de restauration de l'entreprise sous concept « A La Bonne Heure », il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, pour l'année 2016, que l'ensemble des Employés Responsables et des Employés Leaders présents à l'effectif au 1^{er} juillet 2016 et effectivement en poste, occupant de manière réelle ces fonctions sur leur établissement respectif et à condition qu'ils justifient de 36 mois de présence effective continue dans leurs fonctions à cette même date, bénéficieront au 1^{er} septembre 2016 d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable dans l'entreprise, dans la limite du Niveau 3 Echelon 3.

A ce titre, et dans le cadre de ce passage à l'échelon supérieur, il est convenu que les salariés concernés par la présente mesure et remplissant les conditions décidées ci-dessus bénéficieront à minima d'une augmentation de 0,40% de leur salaire de base.

XXI / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE RELATIVE AUX SALAIRES DU NIVEAU I ECHELON 2

S'agissant du personnel positionné au Niveau I Echelon 2 au sein de nos établissements, il a été souhaité par les partenaires sociaux, qu'un dispositif spécifique soit prévu en 2016 visant à permettre la progression d'une catégorie d'entre eux au sein de la grille de classification.

APL

RB

AL

AL

Aussi, et aux termes des échanges intervenus, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que les salariés présents dans l'effectif au 1^{er} juillet 2016, positionnés au Niveau I Echelon 2 de la grille de classification applicable, et qui, à cette même date, justifieront d'une durée minimale de 15 ans de présence effective continue à cet échelon, bénéficieront, au 1^{er} septembre 2016, d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable dans l'entreprise et seront positionnés au Niveau I Echelon 3.

AUTRES MESURES

XXII / ENCLENCHEMENT DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES ULTERIEURES

Suite aux différentes sollicitations des organisations syndicales représentatives de l'entreprise visant à avancer, dans les années à venir, le déclenchement des négociations annuelles obligatoires et l'application des mesures négociées et convenues en découlant, la Direction s'engage, au regard de la signature du présent accord, et dans l'hypothèse où des accords seraient trouvés entre les partenaires sociaux sur les prochaines années sur les différents sujets des négociations annuelles obligatoires, à prévoir une date d'application desdites mesures :

- en juin 2017, en cas d'accord signé au titre des négociations annuelles obligatoires 2017
- en mai 2018, en cas d'accord signé au titre des négociations annuelles obligatoires 2018
- en avril 2019, en cas d'accord signé au titre des négociations annuelles obligatoires 2019

XXIII / 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 2016. Les dates et durées d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

XXIV / 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 25 mai 2016

Pour la Société CASINO RESTAURATION SAS

Marc-Philippe LUCCHINI



Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération des Services CFDT

M. Serge NARDELLI

Pour le syndicat CFE-CGC Groupe Casino

M. René BAU



Pour la Fédération CGT du Commerce et des Services

M. Patrice VALETTE

Pour le syndicat SNTA FO Casino

Mme Auréda BACHA



Pour le syndicat UNSA Casino

Mme Martine LAGUERRE

