

CASINO RESTAURATION
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2017

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

Handwritten signature

Handwritten initials and numbers: RB, 1/19, 76

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 29 mars, 11 avril, 10 mai et 23 mai 2017 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, dans un contexte économique morose et sur un marché en perte de vitesse, aboutissant une nouvelle fois sur l'année 2016 à un résultat d'exploitation déficitaire de l'activité.

Elle a également rappelé qu'en vue de lutter contre l'érosion de l'activité cafétéria, la société a poursuivi en 2016 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 2016, 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'envisager 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 propositions formulées par les organisations syndicales, les parties soussignées sont tombées d'accord sur les mesures suivantes :

JR

AB 2/19 TL
RB

MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

I / MESURES SALARIALES 2017

1.1 Mise en place au 1^{er} Juin 2017 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 2017 la grille de salaire actuellement appliquée dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

CATEGORIES	NIVEAUX	Grille au 1 ^{er} juin 2017
		Taux Horaire
EMPLOYES	NIVEAU I	
	Echelon 1	9.77 €
	Echelon 2	9.87 €
	Echelon 3	9.92 €
	NIVEAU II	
	Echelon 1	10,03 €
	Echelon 2	10.16 €
	Echelon 3	10.59 €
	NIVEAU III	
	Echelon 1	10.66 €
	Echelon 2	10.77 €
	Echelon 3	11.06 €
AGENTS DE MAITRISE	NIVEAU IV	
	Echelon 1	11.06 €
	Echelon 2	11.66 €
	Echelon 3	12.50 €

Concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 28 400 €uros pour un salarié à un temps complet à compter du 1^{er} juin 2017.

ADL

HB 3/19 *DL*
RB

Concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 39 228 €uros pour un salarié à temps complet à compter du 1^{er} juin 2017.

Concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des « Cadres », la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 41 700 €uros pour un salarié à temps complet à compter du 1^{er} juin 2017.

1.2 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 1^{er} juillet 2017, une augmentation de 0,70 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », classé du Niveau I.2 au Niveau III.3 de la grille de classification de la CCN des Chaînes de Cafétéria & assimilées, présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 1^{er} juillet 2017 et qui n'a pas bénéficié à cette même date d'une augmentation de son taux horaire par la mise en place de la grille de salaire d'entreprise du 1^{er} juin 2017 et/ou par les mesures liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 1^{er} janvier 2017.

Elle sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 juillet 2017.

- ➔ une enveloppe de 0,30 % des salaires réservée aux promotions.

1.3 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 0,70 % 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 2017 dans le cadre d'augmentations individuelles
- ↳ une enveloppe de 0,30 % 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% se décomposant comme suit :

- ↳ Une dotation équivalente à 0,70 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Cadres au titre de l'exercice 2017 dans le cadre d'augmentations individuelles
- ↳ une enveloppe de 0,30 % 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} juillet 2017, à 12,15 €uros contre 12 €uros à la date du présent accord sur la négociation annuelle obligatoire.

III / CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE TRAVAIL RELATIVE AU PROJET DE MISE EN PLACE D'UNE PRIME VARIABLE PROPRE A L'ACTIVITE ST ONCE

Suite aux échanges constructifs intervenus s'agissant de l'activité St Once existant au sein de la société Casino Restauration, et conscients des spécificités et des particularités de cette activité Traiteur-Evènementielle, les partenaires sociaux ont souhaité que puissent être envisagée à terme

la mise en place d'un dispositif de prime variable propre au personnel travaillant au sein de cette dite activité.

Dans cette optique, et considérant que la mise en place d'une telle prime doit se construire sereinement et dans le temps, il est convenu la mise en place d'une commission paritaire de travail afin que les partenaires sociaux puissent discuter et échanger, dans les semaines et mois à venir, sur les possibles modalités qui pourraient être envisagées pour la mise en place d'une telle prime.

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 selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 1^{ère} réunion : 29 juin 2017
- 2^{ème} réunion : 12 septembre 2017
- 3^{ème} réunion : 22 septembre 2017

Il est également convenu qu'au terme des réunions de la commission paritaire de travail, et à condition qu'un consensus entre la Direction et les organisations syndicales s'en dégage quant aux modalités, il pourra être prévu un accord entérinant le déploiement en test d'un dispositif de prime variable, propre aux établissements Casino Restauration relevant de l'activité St Once et à leur personnel, sur la période couvrant le dernier trimestre 2017 et le premier trimestre 2018.

Dans l'hypothèse où une telle prime serait mise en test par voie d'accord, elle pourra être re-débattue dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2018.

IV / DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES 2017 RELATIVES A LA PRIME DE FIN D'ANNEE

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 1/365ème par jour d'absence.

Les partenaires sociaux ont souhaités pour l'année 2017, de manière exceptionnelle, améliorer le dispositif existant dans les deux cas suivant :

Neutralisation des abattements liés à la carence maladie 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 2017, en cas d'arrêt maladie unique intervenant sur l'année de référence en cours, à savoir du 1^{er} décembre 2016 au 30 novembre 2017, et d'une durée inférieure à 7 jours, la Prime de Fin d'Année versée en décembre 2017 ne subira pas, exceptionnellement, d'abattement au titre des jours de carence 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 2017, 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 2016 au 30 novembre 2017, la Prime de Fin d'Année versée en décembre 2017 ne subira pas, exceptionnellement, d'abattement au titre de cet arrêt maladie dans la limite de 4 mois.

<p align="center">EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE</p>
--

V / 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.

VI / MESURE EXCEPTIONNELLE RELATIVE A LA MISE EN PLACE D'UN CONGE DE 2 JOURS EN CAS DE PACS D'UN FRERE OU D'UNE SCEUR

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018, 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.

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.

VII / 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 2017 au 30 juin 2018 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.

CLASSIFICATIONS / PROMOTION / GESTION DE CARRIERE

VIII / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE RELATIVE AUX SALARIES CLASSÉS AU NIVEAU I ECHELON 1

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'améliorer la disposition issue de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilées permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du Niveau I, de la façon suivante :

Les salariés classés à l'échelon 1 du Niveau I justifiant, au 1^{er} octobre 2017 d'un an de service continu dans la branche dans les 3 dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois précédemment), bénéficieront automatiquement d'un passage à l'échelon 2 du Niveau 1 au 1^{er} octobre 2017.

IX / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE RELATIVE AUX SALARIES CLASSÉS DU NIVEAU I ECHELON 3 AU NIVEAU II ECHELON 2

S'agissant du personnel positionné du Niveau I Echelon 3 au niveau II Echelon 2 au sein de nos établissements, il a été souhaité par les partenaires sociaux, qu'un dispositif spécifique soit prévu en 2017 visant à permettre la progression d'une catégorie d'entre eux au sein de la grille de classification.

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} octobre 2017, positionnés du Niveau I Echelon 3 au Niveau II Echelon 2 de la grille de classification applicable, et qui, à cette même date, justifieront d'une durée minimale de 20 ans de présence effective continue à cet échelon, bénéficieront, au 1^{er} octobre 2017, d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable dans l'entreprise.

X / DISPOSITION SPECIFIQUE RELATIVE AU PERSONNEL CUISINIERS & PÂTISSIERS ST ONCE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord estiment qu'une attention particulière doit être portée aux salariés bénéficiant de la qualification Cuisinier/Pâtissiers et exerçant leurs missions au sein des établissements Casino Restauration relevant de l'activité St Once au regard des spécificités de cette activité Traiteur-Evènementielle.

Ils sont donc convenus qu'au regard, des compétences techniques attendues et des modes opératoires particuliers liés à l'activité St Once, les Cuisiniers et Pâtissiers rattachés à cette activité spécifique pourront être positionnés, au regard des différents critères classant applicables, du niveau 2.1 au niveau 3.2

na

9/19
RB
716

Par ailleurs, et de manière exceptionnelle, les salariés employés bénéficiant de la qualification Cuisiniers/Pâtisseries au sein des établissements Casino Restauration relevant de l'activité St Once, justifiant au 1^{er} juillet 2017 d'une durée minimale de 10 ans de présence effective continue dans ces fonctions dont 3 ans sur un établissement St Once de l'entreprise, et qui, au-delà de leur qualifications, seront identifiés par leur hiérarchie comme polyvalents sur d'autres postes que ceux relevant de la cuisine, bénéficieront à compter du 1^{er} octobre 2017 d'une promotion à l'échelon supérieur de la grille de classification applicable dans l'entreprise.

XI / DISPOSITION SPECIFIQUE RELATIVE AU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES SITES ST ONCE

Dans le cadre des échanges intervenus entre les partenaires sociaux sur le dernier quadrimestre 2016, à l'occasion des réunions de la commission de travail St Once mise en place, il a été relevé qu'un certain nombre d'emplois spécifiques, propres à l'activité St Once Traiteur-Evénementielle et relevant de la catégorie Agent de Maîtrise, s'étaient créés au fur et à mesure des années, dans les domaines opérationnels, commerciaux et de la cuisine, selon les besoins de cette activité.

Face à ce constat, et dans la mesure où ces postes ne relèvent pas des Emplois Repères applicables au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux signataires du présent accord, souhaitant offrir à chacun une visibilité sur son parcours et ses possibilités de progression professionnels au sein de l'entreprise, conviennent de positionner au sein de la grille de classification applicable ces emplois spécifiques St Once de la façon suivante :

Encadrement « cuisinant » :

Les salariés bénéficiant de la qualification :

- Second de Cuisine pourront être positionnés, au regard des différents critères classant applicables, du niveau IV.1 au niveau IV.2
- Chef de Cuisine pourront être positionnés au regard des différents critères classant applicables, du niveau IV.1 au niveau IV.3

Encadrement « Commercial » :

Les salariés bénéficiant de la qualification « Responsable Commercial(e) » pourront être positionnés, au regard des différents critères classant applicables, du niveau IV.1 au niveau IV.3

Les Encadrements « Opérationnels » :

- Les « Responsables Opérationnels Adjoints » pourront être positionnés, au regard des différents critères classant applicables, du niveau IV.1 au niveau IV.2
- Les « Responsables Opérationnels » pourront être positionnés, au regard des différents critères classant applicables, du niveau IV.1 et le niveau IV.3

XII / 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 poursuivre la démarche de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs tuteurs engagés dans cet accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel en 2017, d'une prime annuelle de 90 € 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, il est rappelé qu'au regard de l'important déploiement 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.

TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

XIII / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE 2017 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 2017 au 31 mai 2018.

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 2017, bénéficieront sur la période du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 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 2017, bénéficieront au surplus, sur la période du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 d'un second jour de congé payé supplémentaire à prendre sur la période susmentionnée.

XIV / DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES 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, sont convenus que l'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée de statut employé, présents à l'effectif au 1^{er} septembre 2017, disposant à cette date d'un régime horaire contractuel à temps partiel de 23,75 heures hebdomadaire, et justifiant d'un temps de présence effectif dans l'entreprise d'au minimum 12 mois, se verront proposer par courrier de la Direction des Ressources Humaines une revalorisation à 25 heures de leur horaire hebdomadaire de travail contractuel.

A réception de ce courrier, ces salariés tels que définis ci-dessus disposeront alors d'un délai d'un mois pour faire part de leur réponse, par courrier recommandé avec accusé de réception, adressée à la Direction des Ressources Humaines, quant à l'acceptation de cette proposition.

Les collaborateurs susmentionnés qui répondront favorablement à cette proposition de la Direction bénéficieront, par la suite, entre le 1^{er} novembre 2017 et le 1^{er} mars 2018, d'une revalorisation à 25 heures de leur horaire contractuel hebdomadaire.

XV / MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT RH RENFORCEE DES ENCADREMENTS ST ONCE DANS LE DOMAINE DE LA PLANIFICATION DES HORAIRES

Dans le cadre des échanges intervenus entre les partenaires sociaux sur le dernier quadrimestre 2016, à l'occasion des réunions de la commission de travail St Once mise en place, ainsi que lors des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire 2017, il est ressorti, au regard des spécificités de fonctionnement et d'organisation propres à l'activité St Once Traiteur-Evènementielle, la nécessité de mettre en place, au profit du personnel Encadrement de ces établissements, un accompagnement RH renforcé, notamment sur le sujet de la planification des horaires du personnel et des règles à respecter à ce titre, avec pour objectif de re-sensibiliser l'ensemble de l'encadrement St Once sur ces sujets.

A cet effet, la Direction mettra en œuvre un plan d'actions RH personnalisé et renforcé sur site, par l'intermédiaire des Responsables Ressources Humaines, au bénéfice du personnel encadrant St Once, incluant un rappel des règles essentielles sur ces sujets et une formation spécifique dédiée aux managers terrain St Once.

PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX

XVI / PREVOYANCE

La Direction s'engage à maintenir, en 2017, le niveau de cotisation « employeur » 2016 au dispositif de prévoyance.

XVII / PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS FRAIS DE SANTE

Pour l'année 2017, la Direction maintiendra 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 Mutuelle MIEL à 50%.

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.

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

Pour l'année 2017, il est convenu que la Direction continuera à permettre 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.

XIX / POURSUITE EN 2017 DE LA PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DU COÛT DE LA PRESTATION DE TYPE « FIL ASSISTANCE »

Pour l'année 2017, il est convenu que la Direction poursuivra 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)

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.

XX / ASSURANCE DEPENDANCE FACULTATIVE

Pour l'année 2017, à compter du 1^{er} juin 2017, la Direction prendra 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 2017.

XXI / ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES

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 ou de tension aigüe
- ↳ 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

no

AB 15/19
RB

↳ Dans le respect total de la confidentialité des échanges

XXII / ACCES A LA PLATEFORME DE SERVICE YOOPIES

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction continuera d'offrir aux salariés le bénéfice d'un accès gratuit à la plateforme multi-services YOOPIES pour tous les collaborateurs (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 heure de prestation gratuite à tout nouvel utilisateur salarié afin de découvrir les services de Yoopies. Les conditions précises de cette offre, valable du 1^{er} juin au 30 septembre 2017, ainsi que ses modalités concrètes feront l'objet d'une information spécifique sur le site Yoopies.

La responsabilité de l'entreprise ne saurait être engagée en cas de défaillance ou de manquement de la plateforme multi-services Yoopies.

XXIII / ABONDEMENT DE L'INTERESSEMENT ET DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

Sous réserve de la signature d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2017, 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 :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT QUELQUE SOIT LE MOTIF DU VERSEMENT	ABONDEMENT ADDITIONNEL VERSEMENT VOLONTAIRE*	
		DE 0 A 35€	DE 36 A 70€
<= 70€	150%	+50%	+25%
>70€ et <= 120€	100%		
>120€ et <= 220€	75%		
>220€ et <= 1720€	50%		

A compter du 2 mai 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1006,25 €.

*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 d'abondement additionnel.

Accord NAO 2017 Casino Restauration du 23 mai 2017

ADL

AB

16/19

RB

ADL

XXIV / ABONDEMENT CET / PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, à compter du 2 mai 2017 et jusqu'au 31 décembre 2017, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an, sous réserve de la conclusion d'un accord Groupe sur le CET et avenant à l'accord Groupe PERCO.

XXV / CARTE SALARIES

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à maintenir le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés tel qu'amélioré en 2016. 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, 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 2018.

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 2018:

- 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.

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

La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite jusqu'au 31 mars 2018 :

- 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.

XXVI / 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 2017. Les dates et durées d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

XXVII/ 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 23 mai 2017

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

