

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2011 ACCORD ENTREPRISE SOCIETE CASINO RESTAURATION SAS DU 5 MAI 2011**

Entre les soussignés:

La Direction de la société Casino Restauration, dont le Siège Social est situé, 1, esplanade de France - 42008 ST.ETIENNE, représentée par Monsieur André CHALUS, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

AUTONOME: Groupe Casino et filiales dont le siège est situé 1 rue de Valse - 42 100 ST ETIENNE

Représentée par Madame PEROUX Anne-Catherine

La Fédération des Services CFDT dont le siège est situé Tour Essor - 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN CEDEX,

Représentée par Monsieur SOLER Jacques

CFE-CGC Groupe Casino dont le siège est situé 1 rue de Valse - 42 100 ST ETIENNE  
Représentée par Monsieur BAU René

CFTC Casino dont le siège est situé 48 Rue Battant - 25000 BESANCON,  
Représentée par Monsieur BOUR Jean Claude

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 BONNARD Frédéric

SNTA FO Casino dont le siège est situé BP 43 -31152 FENOUILLET CEDEX,  
représentée par Monsieur BANCILHON Christian

UNSA Casino dont le siège est situé - Bourse du Travail, 2 Cours Victor Hugo 42028 SAINT ÉTIENNE CEDEX,  
représentée par Monsieur BARI Jean Luc.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Accord entreprise CASINO RESTAURATION NAO 2011

**PREAMBULE**

Les parties soussignées se sont rencontrées les 15 avril, 29 avril et 5 mai 2011 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 2242-1 du Code du Travail.

La Direction a présenté la situation économique de l'entreprise et les difficultés auxquelles elle demeure toujours confrontée: une activité sur le périmètre de la cafétéria marquant un nouveau recul sur l'année 2010, se caractérisant par la poursuite de perte de chiffre d'affaires et de la dégradation persistante de la fréquentation «client» de ses établissements, situation ayant entraîné sur l'année 2010 un résultat d'exploitation déficitaire de l'activité des cafétérias intégrées, et ce, malgré des signes encourageants en fin d'année et en dépit de la baisse de la TVA dont a bénéficié la société à compter du 1er juillet 2009.

Pour faire face à la situation de déclin de l'activité cafétéria et dans un contexte général de récession, la société s'est engagée dans des démarches proactives et offensives de relance commerciale en 2010 et 2011 dans le but de soutenir la Cafétéria et de tenter de relancer son activité durablement.

La Direction a également souligné les efforts déjà consentis en 2009 et en 2010, au regard notamment de la baisse de la TVA intervenue dans le secteur de la restauration.

Ainsi, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui s'est déroulée au titre de l'année 2009, malgré les résultats déficitaires de l'activité des cafétérias intégrées de l'année 2008, tenant compte des signes avant coureurs annonçant une décision de baisse de la TVA dans son secteur d'activité, l'entreprise a consenti en juillet 2009, une deuxième réévaluation de la grille de salaire suite à celle déjà intervenue en février 2009.

Par ailleurs, la Direction a rappelé qu'au titre des mesures sociales prises en contrepartie de la baisse de TVA, l'entreprise a alloué au bénéfice des collaborateurs de la société Casino Restauration, une prime exceptionnelle d'un montant de 150 €uros versée le 20 décembre 2009.

De plus, et malgré une année 2010 qui se présentait pour l'activité cafétéria comme une nouvelle année difficile dans un environnement économique général dégradé et en complément des mesures sociales consenties dès 2009 à la suite de l'entrée effective du taux de TVA réduit pour le secteur de la restauration (grille de salaire d'entreprise du 01 er juillet 2009 et la prime exceptionnelle du mois de décembre 2009), la Direction de la société a toutefois souhaité maintenir ses efforts salariaux envers son personnel.

Ainsi, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2010, la Direction et les partenaires sociaux signataires de l'accord, ont convenu, notamment, de la revalorisation à compter du 01 er /, juillet 2010 de la grille de salaire appliquée dans l'entreprise ainsi que d'une revalorisation significative du taux de pente de la grille de salaire du personnel « ouvriers / employés », une amélioration du taux de pente entre le Niveau I Echelon 1 et le Niveau II Echelon 3 et l'application d'un nouveau taux de pente amélioré pour la grille de salaire du personnel « agents de maîtrise».

Malgré une année 2011 qui se présente pour l'activité cafétéria comme une nouvelle année particulièrement délicate, les quelques signes encourageants de la fin d'année 2010 et du début d'année 2011 ne s'étant hélas pas confirmés dans le temps, dans un environnement économique général particulièrement difficile et toujours incertain, et en complément des mesures sociales consenties en 2009 et 2010 à la suite de l'entrée en vigueur du taux de TVA réduit pour le secteur de la restauration, la Direction de la société a toutefois souhaité maintenir un effort salarial.

Aussi, 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:

\*\*\*\*\*

## **Accord entreprise CASINO RESTAURATION NAO 2011**

### 1 / MESURE:S SALARIALES 2011

#### 1.1 : Mise en place de la grille de salaire suivante:

Depuis la mise en place de la grille de salaire du secteur des cafétérias, le taux de pente de la grille de salaire du personnel « ouvriers / employés » était de 6,41 %.

Conformément à ses engagements et dans le contexte d'un taux de TVA réduit pour le secteur de la restauration, la Direction de la société Casino Restauration SAS a, dans le cadre des négociations

annuelles obligatoires 2011, proposé de poursuivre la revalorisation du taux de pente de la grille de salaire du personnel «ouvriers /employés» mise en place dans l'entreprise, revalorisation engagée depuis le 01 er juillet 2009. Elle a également souhaité proposer un effort salarial pour la grille de salaire applicable aux catégories des « agents de maîtrise» et « cadres ».

Aussi, il est convenu par la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la Société Casino Restauration SAS revalorisera à compter du 01 er mai 2011 la grille de salaire actuellement appliquée dans l'entreprise dans les conditions suivantes:

Une nouvelle revalorisation du taux de pente de la grille de salaire du personnel « ouvriers / employés» portée à 14,11 % contre 13,54% en 2010.

Une poursuite de l'amélioration du taux de pente entre le Niveau I Echelon 1 et le Niveau II Echelon 3 porté à 8,66% contre 7,90% en 2010.

L'application d'un nouveau taux de pente à 13,92% pour la grille de salaire du personnel « agents de maîtrise» contre 12,52 % en 2010.

Par conséquent, il sera appliqué une grille de salaire avec les taux horaires suivants:

Grille au 1er mai 2011		Taux	Horaire
CATEGORIES	NIVEAUX		
	NIVEAU I		
	Echelon 1	9.00	
	Echelon 2	9.09	
	Echelon 3	9.13	
	NIVEAU II		
	Echelon 1	9.27	
EMPLOYES	Echelon 2	9.51	
	Echelon 3	9.78	
	NIVEAU III à compter de sa mise en place au sein de L'entreprise		
	Echelon 1	9.95	
	Echelon 2	10.04	
	Echelon 3	10.27	
	NIVEAU III (ou Niveau IV à Compter de la mise en place de la nouvelle grille de classification)		
AGENTS DE MAITRISE	Echelon 1	10,27	
	Echelon 2	10,75	
	Echelon 3	11,70	

Concernant l'échelon 1 du Niveau IV de la catégorie des « Cadres» (ou Niveau V à compter de la mise en place de la nouvelle grille de classification), la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 27 500 € pour un salarié à un temps complet à compter du 01er mai 2011.

Concernant l'échelon 2 du Niveau IV de la catégorie des « Cadres» (ou Niveau V à comp mise en place de la nouvelle grille de classification), la rémunération annuelle brute ne e la être inférieure à la somme de 37 000 € pour un salarié à temps complet à compter du 01er mai 2011.

Concernant l'échelon 3 du Niveau IV de la catégorie des « Cadres» (ou Niveau V à compter de la mise en place de la nouvelle grille de classification), la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 40 500 € pour un salarié à temps complet à compter à compter du 01er mai 2011.

### **1.2: Revalorisation de salaire pour les salariés relevant de la catégorie «Employés 1 Ouvriers »',**

A compter du 01 er mai 2011, une augmentation de 2,5 % du taux horaire sera accordée au personnel « Employés / Ouvriers », classé Niveau I et II de la grille de classification de la CCN des Chaînes de

Cafétéria & assimilés, présent à l'effectif de la société Casino Restauration SAS au 01 er mai 2011 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 01 er mai 2011 et/ou par les mesures liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 01 er janvier 2011.

Elle sera appliquée au personnel « Employés / Ouvriers » présent au sein des effectifs de la société Casino Restauration SAS au 31 mai 2011.

### **1.3 : Cadres**

Il est consacré une dotation équivalente à 2 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » pour l'annualisation de la rémunération des cadres au titre de l'exercice 2011 dans le cadre d'augmentations individuelles.

## **II / NOUVELLES CLASSIFICATIONS ISSUES DE L'AVENANT N°II DU 31 MARS 2010 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES CHAINES DE CAFETERIAS ET ASSIMILEES DU 28 AOÛT 1998.**

L'avenant n° 11 du 31 mars 2010 à la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998 a créé un système de classification offrant à tout salarié de notre branche la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Etendu en décembre 2010, cet avenant est entré en vigueur le 1er janvier 2011. Compte tenu du 10 délais de 24 mois suivant son entrée en vigueur laissé aux entreprises de la branche pour se mettre en conformité avec celle-ci, cette nouvelle grille de classifications devra s'appliquer dans l'entreprise au plus tard le 1er janvier 2013.

La société Casino Restauration, consciente de l'intérêt de cette nouvelle grille de classification pour les salariés de l'entreprise dans la mesure où elle permettra de favoriser leur déroulement de carrière notamment par la formation professionnelle et contribuera donc ainsi au maintien de leur employabilité, à la sécurisation de leur parcours professionnel, ainsi qu'à leurs perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, a pris l'engagement dès l'année dernière, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2010, de réunir les organisations syndicales afin d'envisager les conditions d'une transposition anticipée de cette nouvelle grille de classifications au sein de la société Casino Restauration.

La Direction et les partenaires sociaux, compte tenu des réunions qui se sont déjà tenues et des échanges et avancées qui s'y sont dessinés, entendent renouveler dans le présent accord l'expression de leur volonté partagée de poursuivre les discussions en cours sur ce sujet.

## **III / DISPOSITIONS DIVERSES**

3.1 Revalorisation du montant maximum du plateau repas auquel le salarié a droit au titre de la valeur d'une indemnité nourriture conformément à l'accord d'entreprise du 11 janvier 2002

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux, signataires du présent accord valeur maximum (prix de vente TTC) du plateau repas sera exceptionnellement portée au 1 juin

2011, à 10,30 € contre 10,10 € à la date du présent accord sur la négociation annuelle obligatoire.

### **3.2 Revalorisation du barème de l'indemnité de blanchissage**

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, qu'à compter du 01 er juin 2011, le barème de l'indemnité de blanchissage prévue à l'avenant employés/ouvriers est revalorisé de la façon suivante:

#### SALARIES CONCERNES VALEUR

Personnel temps partiel <ou = à 10 H 4.10 €  
Personnel temps partiel> à 10 H et < ou = à 18 H 4.90 €  
Personnel temps partiel> à 18 H et < ou = à 23 H 5.45€  
Personnel temps partiel> à 23 H et < ou = à 28 H 6.80 €  
Personnel temps partiel> à 28 H 8.20 €  
Personnel temps plein 13€  
Personnel temps plein spécifique 19.50 €

#### 3.3 Médailles du travail

Dans le cadre du présent accord, il a été décidé, qu'à compter du 1er juin 2011, la prime attribuée lors de la remise de la médaille du travail sera portée de 18 €uras à 21 €uros par année de présence au sein de l'entreprise, et ceci afin notamment de valoriser l'expérience acquise au sein de l'entreprise.

#### **3.4 Revalorisation des contrats des salariés à temps partiel**

Les collaborateurs à temps partiel se verront prioritairement proposer un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé sur leur établissement dès lors qu'ils présentent les compétences pour l'exercer.

Par ailleurs, avant toute embauche d'un collaborateur à temps partiel sur son établissement, tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande, bénéficiant d'un horaire contractuel inférieur au recrutement envisagé à temps partiel, et qui présenterait les compétences requises, se verra prioritairement proposer la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à hauteur de l'horaire contractuel envisagé pour cette embauche.

#### **3.5 Maintien du salaire en cas de congé paternité**

Dans le but de favoriser la décision des collaborateurs de recourir au dispositif du congé de paternité, la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que le salarié absent pour congé de paternité au titre de l'article L.1225-35 du code du travail, bénéficiera du maintien intégral de sa rémunération pendant toute la durée de celui-ci.

Par conséquent, pendant cette période, en cas de perte de rémunération due à la prise du congé de paternité, l'entreprise assurera un complément de rémunération au salarié concerné venant s'ajouter aux indemnités journalières versées au collaborateur par la sécurité sociale (plafond sécurité sociale 2011 : 2946€) et permettant un maintien à 100% de la rémunération nette du / salarié.

Cette disposition s'appliquera aux congés de paternité déclarés après le 1er juin 2011.

\*\*\*\*\*

Accord entreprise CASINO RESTAURATION NAO 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 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. 2261-9 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'avenant.

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du travail.

L'accord signé sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société Casino Restauration SAS par lettre recommandée avec accusée de réception.

Le présent accord sera déposé:

en deux exemplaires auprès de l'Unité Territoriale de la Loire de la DIRECCTE Rhône Alpes, 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

.

Accord entreprise CASINO RESTAURATION NAO 2011

Fait à Saint Etienne, le 5 mai 2011.

.