

AVENANT "MAITRISE"
CASINO CAFETERIA SNC
DU 22 DECEMBRE 1994
A LA CONVENTION
COLLECTIVE
POUR LE PERSONNEL
DES RESTAURANTS PUBLICS
DU 1ER JUILLET 1970

SOMMAIRE

LIBELLE DES DISPOSITIONS	PAGE
<u>AVENANT AGENTS DE MAITRISE CASINO CAFETERIA SNC</u>	
<i>Préambule</i>	1
<u>Article 1</u> : <i>Plan d'épargne congés</i>	3
<u>Article 2</u> : <i>Classifications et rémunérations</i>	4
<u>Article 3</u> : <i>Dispositions communes</i>	5
<u>Article 4</u> : <i>Embauchage et débauchage</i>	5
<u>Article 5</u> : <i>Absences pour maladie ou accident</i>	6
<u>Article 6</u> : <i>Indemnités de fonction</i>	6
<u>Article 7</u> : <i>Jours fériés</i>	6
<u>Article 8</u> : <i>Retraite complémentaires</i>	7
<u>Article 9</u> : <i>Compléments de salaire - congé de naissance ou d'adoption</i>	7
<u>Article 10</u> : <i>Période d'essai</i>	8
<u>Article 11</u> : <i>Recherche d'emploi</i>	8
<u>Article 12</u> : <i>Compléments de salaire en cas de maladie ou accident</i>	9
<u>Article 13</u> : <i>Préavis et rupture du contrat de travail</i>	9
<u>Article 14</u> : <i>Indemnité de congédiement</i>	10
<u>Article 15</u> : <i>Retraite</i>	10
<u>Article 16</u> : <i>Prime annuelle</i>	11
<u>Article 17</u> : <i>Prévoyance-incapacité-longue maladie-invalidité-rente orphelin- Pension complète de reversion-capital décès</i>	11
<u>Article 18</u> : <i>Participation des agents de maitrise au régime de prévoyance</i>	13
<u>Article 19</u> : <i>Congés période militaire</i>	14
<u>Article 20</u> : <i>Formation et perfectionnement</i>	14
<u>Article 21</u> : <i>Horaires de travail</i>	14
<u>Article 22</u> : <i>Promotion</i>	14

<i>LIBELLE DES DISPOSITIONS</i>	<i>PAGE</i>
<u>AVENANT AGENTS DE MAITRISE CASINO CAFETERIA SNC</u>	
<u>Article 23</u> : <i>Emploi des conjoints et des concubins</i>	<i>14</i>
<u>Article 24</u> : <i>Clause de non concurrence en cas de départ</i>	<i>14</i>
<u>Article 25</u> : <i>Changement d' emploi</i>	<i>15</i>
<u>Article 26</u> : <i>Logement</i>	<i>15</i>
<u>Article 27</u> : <i>Frais de déplacement des stagiaires</i>	<i>15</i>
<u>Article 28</u> : <i>Conflits collectifs</i>	<i>15</i>
<u>Article 29</u> : <i>Durée, dénonciation, révision</i>	<i>16</i>
<u>Article 30</u> : <i>Publicité</i>	<i>16</i>

Entre les soussignés :

- La Direction de la Société CASINO CAFETERIA SNC,

d' une part,

et les Syndicats ci-après :

C.G.C., représenté par René GRANGE

F.O., représenté par Martine LAGUERRE

C.F.D.T., représenté par Alain MILAZZO

Autonome, représenté par Annie VERROT

C.F.T.C., représenté par Marianne BUCHET

C.G.T., représenté par Sylvie AZZOPARDI

Préambule

Le changement de forme juridique de la société CAF' CASINO le 1er décembre 1994 a entraîné la remise en cause des dispositions de l' avenant de 1er mars 1983 et suivants à la Convention Collective Nationale des Restaurants Publics du 1er juillet 1970, applicable à cette entreprise.

Prenant acte de cet état de fait, les parties soussignées se sont rencontrées afin de doter la nouvelle société CASINO CAFETERIA SNC de dispositions conventionnelles portant avenant à la Convention Collective Nationale des Restaurants Publics du 1er juillet 1970.

Les parties désireuses de maintenir le statut du personnel agent de maîtrise à son niveau actuel ont décidé de reconduire les dispositions des avenants applicables à CAF' CASINO, sous réserve des modifications imposées par les règles légales intervenues depuis la signature de ces avenants et qui s' y substituent de plein droit.

Préalablement aux conventions faisant l' objet du présent avenant, il a été exposé ce qui suit :

La société CASINO CAFETERIA SNC adhère à la convention collective pour le personnel des restaurants publics signée par le syndicat national des Chaînes d' Hôtels etle Restaurants de Tourisme et d' Entreprise le 1er juillet 1970 qui règle les rapports entre les employeurs adhérents audit syndicat des restaurants de tourisme et d' entreprise et les salariés occupés à la Restauration publique, y compris le personnel administratif des sièges sociaux de ces entreprises.

- Il a été prévu à la présente Convention que des avenants pourraient adapter celle-ci ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de l' entreprise.

C' est dans ce but que les soussignés on établi le présent avenant qui régit désormais les rapports entre la Direction de CASINO CAFETERIA SNC et ses agents de maîtrise des deux sexes pour l' ensemble des établissements de la société.

L' article 27 de la convention collective visée edessus, stipule également :

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront en aucun cas être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l' établissement, qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s' imposent aux rapports nés de contrats individuels ou d' établissements, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au salarié que celles de la convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas s' interpréter comme s' ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

En conséquence, le présent avenant a pour but de fixer :

objet par objet, les conditions qui sont applicables au sein de CASINO CAFETERIA SNC lorsqu' il y a dérogation aux dispositions de la convention collective parce que considérées par les signataires comme supérieures aux avantages, pour le même objet, prévu par la convention collective.

En conclusion, l' ensemble constitué par la convention collective et le présent avenant, constitue la loi des parties nonobstant toutes autres clauses contraires ou non équivalentes résultant de tous autres accords ou contrats.

ARTICLE 1: PLAN D'EPARGNE CONGE

Ouverture de compte

Le personnel d' encadrement bénéficie d' un plan épargne congé (P.E.C.) sous la forme d' un compte individuel ouvert dans les livres de l' entreprise.

Fonctionnement des comptes P.E.C.

Les comptes P.E.C. sont tenus par points. Chaque jour de congé mis à un compte P.E.C. vaut 100 points. Chaque jour de congé pris entraîne une diminution du compte P.E.C. de 100 points.

Alimentation des comptes P.E.C.

La mise en épargne des jours de congés est facultative. Elle doit être demandée expressément par l' intéressé, en mai de chaque année pour inscription valeur 1er juin.

Il est cependant convenu que les jours de congés de compensation liés aux dépassements d' horaires sont automatiquement versés au compte épargnecongé sauf avis contraire de l' intéressé adressé par écrit au Service Central du Personnel avant le 15 mai suivant l' année civile ayant motivé leur attribution.

A l' exclusion des 24 jours principaux de congés payés légaux, tous les autres jours de congé quelle qu' en soit leur nature, peuvent être portés au compte P.E.C. ; il en est donc ainsi des jours de congés de la "5ème semaine", des congés d' ancienneté, des congés de fractionnement.

Toutefois, il ne peut être porté au compte individuel d' épargnecongé, qu' un maximum de 12 jours de congés par année.

Utilisation des points du P.E.C.

Les points P.E.C. sont utilisables sous forme de jours de congés payés.

Les congés payés pris au titre du P.E.C. sont pris en accord avec la hiérarchie comme des jours de congés normaux. La demande doit en être présentée au supérieur hiérarchique avec un délai de préavis égal au triple de la durée du congé demandé et dans tous les cas dans un délai d' au moins un mois.

Les congés pris au titre du P.E.C. peuvent être accolés à des congés normaux. Ils ne peuvent être pris que pour autant que les droits à congé de toute nature sont épuisés à la date prévue pour leur début.

En cas de litige sur la date de prise de congés, la priorité doit être accordée aux salariés qui ont demandé le congé dans le cadre du congé légal.

Les congés pris au titre du P.E.C. ne peuvent contribuer à générer du congé supplémentaire de fractionnement.

Abondement

La Direction verse au compte P.E.C. de chaque intéressé un abondement annuel sous forme d' un intérêt de 3 % du montant des points existants à la date de l' arrêté de compte fixé au 31 mai de chaque année.

Cessation d' activité pour départ en retraite

Dans les 5 années qui précèdent la date à laquelle le titulaire du P.E.C. désire demander la validation de son régime de retraite complémentaire et en fonction de la législation en vigueur à ce moment-là, le titulaire a la possibilité de demander la liquidation de son P.E.C. de telle manière qu' il puisse cesser, en pratique, son activité professionnelle avant la date de demande de validation de sa retraite complémentaire.

Les points inscrits au compte du titulaire sont alors majorés de 50 %.

Chaque intéressé met alors au point, avec l' aide du Service du Personnel de la Société, la formule qui lui paraît la plus adaptée à son cas personnel et à ses besoins, en fonction de la législation du moment.

Il peut :

- soit prendre l' ensemble de son P.E.C. sous forme de congé payé normal; expirant à la veille du jour fixé pour la prise d' effet de sa retraite,*
- soit demander la validation anticipée de sa retraite Sécurité Sociale et demander parallèlement un complément de versement au titre du P.E.C. pour retarder la date de validation de sa retraite complémentaire.*

Cette énumération n' est pas limitative, les parties étant, a priori, d' accord pour étudier toute formule susceptible de faciliter la période de fin de carrière dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Autres cas de départ : licenciement, démission

Le compte P.E.C. de l' intéressé peut alors, au choix de l' intéressé, être transformé en congés payés utilisables pendant la période de préavis, soit liquidé en forme d' indemnité de congés.

Décès

En cas de décès du titulaire, le compte P.E.C. est liquidé, en faveur des ayants droit, sous forme d' indemnité de congé.

Les dispositions du plan P.E.C. seront interrompues le 31 mai 1993. A cette date, il ne sera donc plus possible d'épargner des congés. Le capital congé ainsi que les abondements prévus au versement de la retraite restent acquis aux intéressés.

Le dernier versement possible dans les mêmes conditions pourra être fait le 31 mai 1993.

ARTICLE 2 : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

Modalités de rémunération

La rémunération des Agents de Maîtrise est fixée en fonction des responsabilités qu' ils assument. C' est une rémunération forfaitaire qui ne varie pas suivant leur horaire personnel. Elle est calculée en tenant compte des modifications d' horaires, en plus ou en moins, relevant normalement de leurs fonctions et, notamment, du travail du dimanche, du jour de repos hebdomadaire normal, des jours fériés, des heures supplémentaires occasionnelles, des heures de récupération qui peuvent être effectuées par leur service.

Il est bien entendu tenu compte, dans l' établissement du salaire forfaitaire, de tous les avantages légaux et conventionnels découlant du travail du dimanche, du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés ainsi que des majorations relatives aux heures supplémentaires et aux heures de récupération occasionnelles.

Les absences exceptionnelles autorisées des Agents de Maîtrise ne donnent pas lieu à réduction de leur rémunération.

Classifications

Un document annexe au présent avenant fixe les Classifications applicables au personnel Agents de Maîtrise.

Sont considérés comme Agents de Maîtrise, les membres du personnel dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 200 et inférieur à 300.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

Les dispositions existant dans l' avenant employéouvriers pour les questions énumérées ci-après sont maintenues :

- comité central d' entreprise*
- élections des délégués du personnel et des membres des comités sociaux d' établissement*
- exercice des fonctions des représentants du personnel et des délégués syndicaux*
- congés payés*
- absences autorisées pour circonstances de famille*
- absences diverses*
- protection de la maternité et éducation des enfants*
- ancienneté*
- services médicaux du travail*
- hygiène et sécurité*
- vêtements de travail*
- récompense pour médaille du travail*
- indemnité de nourriture*
- rémunération des absences pour allaitement*

ARTICLE 4 : EMBAUCHAGE ET DEBAUCHAGE

L' employeur peut faire connaître ses besoins en main d' oeuvre à l' Agence Nationale pour l' emploi.

Il peut également recourir à l' embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l' entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l' employeur s' efforce de faire appel, par priorité, aux salariés de l' entreprise aptes à occuper ce poste.

Lors de l' engagement, les conditions d' emploi sont précisées par écrit.

Il est fait appel, en priorité, aux agents de maîtrise dont le contrat a été rompu par l' employeur depuis moins de six mois pour manque de travail.

En cas de décès d' un agent de maîtrise, son conjoint, s' il en émet le désir, voit son dossier d' embauche examiné en priorité.

L' embauche peut être précédée d' une épreuve d' essai dont l' exécution ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve et à condition qu' il soit supérieur à 2 heures, est payé au moins au taux minimum de la catégorie.

ARTICLE 5 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les absences provoquées par la maladie ou accident doivent être signalées immédiatement à la Direction, sauf en cas de force majeure.

En outre, chaque fois que leur durée atteint quatre jours, elles donnent lieu à présentation d' un certificat médical ou, à défaut, d' une feuille de maladie remplie par le médecin.

Dans le cas où, par suite de maladie ou accident du trajet, un agent de maîtrise a été remplacé dans ses fonctions, il bénéficie, pendant un délai de protection de 18 mois, de la garantie de son emploi précédent ou, à défaut, d' un emploi équivalent mais, de toute façon, sa rémunération n' est pas réduite.

Dans le cas d' accident du travail autre qu' un accident de trajet ou dans le cas d' une maladie professionnelle, ce délai est étendu à toute la période d' arrêt correspondante.

A l' expiration de ce délai, et après entretien avec le Chef d' Etablissement ou de Service, l' agent de maîtrise peut être reclassé dans un autre emploi, sans réduction de rémunération, sauf en cas d' inaptitude. En cas de reclassement, l' intéressé dispose d' un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus : s' il refuse, son contrat est rompu et il bénéficie de l' indemnité de licenciement et du préavis.

Si, par suite des conséquences de la maladie ou de l' accident, l' agent de maîtrise se trouve dans l' impossibilité de reprendre le poste qu' il occupait antérieurement ou un poste équivalent, la Direction s' efforce de le reclasser dans un nouvel emploi correspondant à ses aptitudes et au salaire de ce nouvel emploi. Ce salaire tient compte des connaissances acquises précédemment.

Si l' intéressé refuse l' emploi proposé, son contrat de travail se trouve rompu mais il bénéficie alors du préavis et de l' indemnité de licenciement.

Au cours de l' absence pour maladie ou accident, le licenciement peut également intervenir à l' intérieur du délai de protection précité pour une cause étrangère à la maladie ou à l' accident (notamment en cas de licenciement collectif) expressément justifié et notifiée à l' intéressé.

ARTICLE 6 : INDEMNITE DE FONCTION

Dans le cas où un agent de maîtrise est appelé temporairement à tenir un emploi supérieur à sa qualification, il bénéficiera d' une indemnité de fonction.

Cette indemnité de fonction sera calculée de manière que la rémunération forfaitaire de base de l' intéressé soit au moins égale à celle correspondant au salaire minimum de l' emploi.

Sauf dans certains cas particulier où ils entraînent des responsabilités nettement différentes de celles correspondant à la classification, les intérim effectués pendant les périodes de congés ne donnent pas lieu à l' attribution d' une indemnité de fonction.

ARTICLE 7 : JOURS FERIES

Le personnel agent de maîtrise bénéficie, en sus du 1er mai, des jours légalement fériés.

les jours légalement fériés sont : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Jours fériés chômés par l'établissement

La direction détermine chaque année les jours fériés chômés.

Les jours fériés chômés sont communiqués en temps utile aux membres du Comité Central d' Entreprise.

Le personnel agents de maîtrise bénéficie du paiement des jours fériés chômés qui ne tombent pas sur un jour de repos hebdomadaire fixe, sous réserve pour l' intéressé de n' avoir pas été en absence non payée l' un des deux jours qui encadrent le jour férié.

Le paiement n' est pas effectué lorsqu' il y a suspension du contrat de travail pour un motif quelconque entraînant la suppression du salaire. C' est le cas des absences pour grèves, mises à pied, congés exceptionnels non rémunérés, etc...

Par contre, le jour férié est payé en cas d' arrêt de travail, maladie, accident du travail, maternité, lorsqu' il est versé une indemnité complémentaire conventionnelle aux prestations de la sécurité sociale.

Dans ce cas le paiement des jours fériés s' effectue sous déduction des indemnités de sécurité sociale et de l' indemnité complémentaire versée par la société.

Jours fériés travaillés par l'établissement

Le personnel agent de maîtrise bénéficie du paiement du jour férié qu' il a travaillé dans le cadre de sa rémunération forfaitaire.

Toutefois, les agents de maîtrise de plus de 1 an d' ancienneté et d' un coefficient de 200 ~~ans~~ la fonction qui travaillent le jour férié ont droit à une majoration de 100% de la rémunération versée le jour férié.

Le jour de repos pris un jour férié travaillé par l' établissement ne donne pas droit à récupération.

ARTICLE 8 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les agents de maîtrise sont affiliés à l' AGRR au taux de cotisation contractuel de base de 8 % après majoration du taux d' appel, est, au jour de la signature du présent article, de 10 % sur leur rémunération brute. Ce taux de cotisation se répartit ce jour comme suit :

- 52,76 % à la charge de la Société CASINO CAFETERIA SNC
- 47,24 % à la charge du salarié.

ARTICLE 9 : COMPLEMENTS DE SALAIRE - CONGE NAISSANCE OU D'ADOPTION

1) - Dans la période de repos due aux couches, l' employeur verse à la femme enceinte, qui a au moins un an de présence dans l' Entreprise, à la date de la déclaration de grossesse, la différence entre ce qu' aurait été le salaire brut mensuel forfaitaire et la valeur des indemnités journalières versées à l' intéressée par la Sécurité Sociale, et éventuellement les indemnités prévues en cas de maladie ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l' employeur :

- pendant 6 semaines après 1 an de présence,
- pendant 10 semaines après 2 ans de présence,
- pendant 16 semaines après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d' adoption, la femme qui a un an d' ancienneté à la date d' arrivée à son foyer d' un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines après 1 an de présence,
- pendant 8 semaines après 2 ans de présence,
- pendant 10 semaines après 3 ans de présence.

2) - En cas de demande de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur après la reprise de son travail.

3) - Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail, est payé au taux du salaire effectif.

ARTICLE 10 : PERIODE D' ESSAI

L'embauchage ne devient effectif qu'à la fin de la période d'essai dont la durée ne peut excéder un an.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans justification dans les conditions suivantes :

Rupture de contrat :

a) par le nouvel embauché : un préavis de trois jours doit être respecté.

b) par la Direction : pendant un mois et demi après la date d'entrée, un préavis de trois jours doit être respecté.

Au-delà de ce délai, le préavis doit être d'un mois.

Tout Agent de Maîtrise ayant satisfait aux conditions de travail exigées pendant la période d'essai, reçoit obligatoirement, à l'expiration de celle-ci, un contrat d'engagement définitif précisant :

- la fonction qu'il occupe et les lieux où elle s'exerce,
- la classification telle qu'elle est définie dans l'accord d'entreprise,
- la durée du préavis et le montant de l'indemnité de préavis,
- les autres clauses particulières,
- en ce qui concerne la rémunération, elle sera indiquée à l'intéressé par une lettre annexe au contrat.

ARTICLE 11 : RECHERCHE D' EMPLOI

Pendant la période de délai-congé, les Agents de Maîtrise sont autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour leur permettre de trouver du travail.

Toutefois, en accord avec le Directeur d'Etablissement, ces heures peuvent être cumulées et prises à raison d'un jour par semaine.

Conformément à l'usage, les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire, excepté dans le cas où la rupture est le fait du salarié.

ARTICLE 12 : COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D' ACCIDENT

En cas d' arrêt de travail pour maladie ou accident, une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale est instituée en faveur des agents de maîtrise.

Seuls les arrêts pour maladie ou accident peuvent ouvrir droit à cette indemnité. Au-delà de 4 jours, la justification de prise en charge par la Sécurité Sociale est exigée.

Si la responsabilité d' un tiers se trouve engagée à l' occasion de l' arrêt de travail, le montant des indemnités journalières versées par ce tiers, ou pour son compte, vient en déduction de l' indemnité complémentaire.

L' indemnité complémentaire de base représente la différence entre le manque à gagner dû à l' absence et le montant des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale pendant le même temps.

Cette indemnité complémentaire est versée dans les conditions ci-après :

- entre 1 et 10 ans d' ancienneté : pendant 6 mois : indemnité complète ;*
- entre 10 et 25 ans d' ancienneté : pendant 12 mois : indemnité complète ;*
- à partir de 25 ans d' ancienneté : pendant 18 mois : indemnité complète.*

En cas d' accident du travail, les mêmes dispositions sont applicables sans condition d' ancienneté pendant toute la durée de suspension du contrat de travail.

Pour tout malade ou accidenté, dont la durée d' absence ininterrompue a atteint les durées limites d' indemnisation prévues ci-dessus, une période de 6 mois de travail continu doit s' écouler avant réouverture de ses droits à indemnisation.

Au cours de la période d' indemnisation, toute suspension de l' indemnisation motivée par une reprise de travail inférieure à 2 mois n' interrompt pas le décompte de la durée totale d' indemnisation prévue ci-dessus. En effet, cette durée s' entend comme le total des périodes d' interruption de travail à partir du premier jour d' absence.

En aucun cas, lors d' arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié ne pourra, du fait des compléments de salaires, en tenant compte des indemnités de Sécurité Sociale, percevoir une rémunération supérieure à celle qu' il aurait perçue s' il avait travaillé.

ARTICLE 13 : PREAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1°) Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à :

- 3 mois pour les Agents de Maîtrise dont le coefficient est inférieur à 300.*

2°) La rupture du contrat de travail par l' une ou l' autre partie doit faire l' objet d' une notification par pli recommandé avec accusé de réception. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.

3°) En cas d' inobservation du préavis, la partie qui n' observe pas celui-ci doit à l' autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

4°) Lorsqu' il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement collectif, l' Agent de Maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l' expiration de son délai de préavis peut quitter l' entreprise sans préavis et sans avoir à verser l' indemnité de préavis.

Quand un Agent de Maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l' indemnité de préavis qu' avec l' acceptation écrite de son employeur.

Lorsque la rupture du contrat de travail est le fait de CASINO CAFETERIA SNC, l' exécution du délai-congé ou le versement de l' indemnité compensatrice n' est pas exigée si l' Agent de Maîtrise ayant trouvé un nouvel emploi avertit la Direction 8 jours à l' avance.

ARTICLE 14 : INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

Une indemnité distincte de celle du préavis dans les contrats individuels est accordée aux Agents de Maîtrise licenciés avant l' âge de 60 ans et totalisant au moins 2 ans de présence dans l' entreprise et qui n' ont pas l' âge ou l' ancienneté leur permettant d' obtenir leur retraite sécurité sociale à taux plein.

Le montant de cette indemnité équivaut :

- à partir de 2 ans : à 1/10e de mois par année de présence
- de 3 à 5 ans d' ancienneté : à 2 mois du salaire forfaitaire de l' intéressé
- de 5 à 10 ans d' ancienneté : à 3 mois du salaire forfaitaire de l' intéressé
- de 10 à 15 ans d' ancienneté : à 5 mois du salaire forfaitaire de l' intéressé
- de 15 à 20 ans d' ancienneté : à 7 mois du salaire forfaitaire de l' intéressé
- au-delà de 20 ans d' ancienneté : à 9 mois du salaire forfaitaire de l' intéressés

Elle est majorée de 20 % pour les Agents de Maîtrise âgés de 45 ans ou plus au moment du licenciement.

De plus, dans le cas où les Agents de Maîtrise ont des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale), ils bénéficient d' une majoration de l' indemnité de licenciement égale à 10 % par enfant à charge.

Toutefois, l' indemnité de licenciement n' est pas due :

- en cas de faute grave ou lourde,
- lorsque la rupture relève d' un cas de force majeure.

Au cas où un Agent de Maîtrise serait licencié dans un délai de 2 ans suite à un changement d' emploi en rétrogradation, il bénéficierait néanmoins d' une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment du changement.

ARTICLE 15 : RETRAITE

Tout Agent de Maîtrise pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir du moment où il peut bénéficier d' une retraite Sécurité Sociale à taux plein.

1) - Départ volontaire de l' Agent de Maîtrise en retraite

L' Agent de Maîtrise quittant volontairement l' entreprise en faisant valoir ses droits à la retraite devra informer son employeur, par lettre, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

A la date de son départ effectif, il recevra alors une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

- 10 ans d' ancienneté : 2 mois et demi de salaire forfaitaire ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : en sus des 2 mois et demi de salaire forfaitaire, 2/10e de mois par année de présence à partir de 10 ans et jusqu' à l' âge 60 ans, avec un plafond de 5 mois de salaire forfaitaire pour le montant total de l' allocation de départ en retraite.

En cas de départ au-delà de 60 ans, les années de présence ne donnent plus lieu à augmentation de l' allocation de départ.

2) - Mise à la retraite

Sous réserve que l' intéressé remplisse les conditions légales pour bénéficier d' une retraite Sécurité Sociale à taux plein, l' employeur pourra procéder à la mise à la retraite de l' Agent de Maîtrise, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail et en versant à l' Agent de Maîtrise une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- 10 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire forfaitaire

- à partir de 10 ans d'ancienneté : en sus des 2 mois et demi de salaire forfaitaire, 2/10e de mois par année de présence à partir de 10 ans et jusqu' à l' age de 60 ans, avec un plafond de 5 mois de salaire forfaitaire pour le montant total de l' allocation de départ en retraite.

En cas de départ au-delà de 60 ans les années de présence ne donnent plus lieu à augmentation de l' allocation de mise à la retraite.

Le temps de présence à CASINO CAFETERIA SNC comprendra éventuellement le temps d' activité dans les Sociétés du Groupe constitué par CASINO SA et ses filiales, ainsi que le temps d' activité comme gérant mandataire, sauf si ce dernier a perçu la prime pour service rendu, celle-ci venant alors en déduction de l' allocation de départ en retraite.

En cas de mise à la retraite par suite d' inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale, les Agents de Maîtrise bénéficient des indemnités ci-dessus, à raison de 50 % de leur montant.

ARTICLE 16 : PRIME ANNUELLE (Gratifications)

Pour une année de présence à l' effectif, les Agents de Maîtrise bénéficient, au mois de décembre de chaque année, d' une gratification annuelle dont le montant est équivalent au salaire forfaitaire de l' intéressé du mois de novembre

Ne sont pas prises en considération, pour le décompte de la gratification, les indemnités correspondant à des remboursements de frais (indemnité de blanchissage...).

Pour le calcul de la gratification, il n' est fait aucun abattement pour les absences inférieures ou égales à 6 mois (ou 180 jours, dimanches et jours fériés compris). Chaque jour d' absence, au-delà de 180 jours, donne lieu à un abattement de 1/365e de la gratification de base.

ARTICLE 17 : PREVOYANCE : INCAPACITE DE TRAVAIL - LONGUE MALADIE - INVALIDITE - RENTE ORPHELIN - PENSION COMPLETE DE REVERSION - CAPITAL DECES

a) **Incapacité de travail - Longue maladie - Invalidité**

En cas d' incapacité résultant d' un accident ou d' une maladie, les Agents de Maîtrise reçoivent à partir :

- du 181e jour d' arrêt de travail pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 1 et 10 ans,

- du 361e jour d' arrêt de travail pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 10 ans et 25 ans,

- du 54^e jour d' arrêt de travail pour ceux ayant une ancienneté supérieure à 25 ans,

une indemnité égale à 80 % de leur traitement de base au moment de la prise en charge par l' organisme de Prévoyance, déduction faite des indemnités versées par la Sécurité Sociale et de toute autre indemnité éventuelle.

Le traitement de base est égal à la rémunération forfaitaire mensuelle due au cours du mois civil où débute l' indemnisation par l' organisme de Prévoyance et du 1/12^e de la gratification actualisée.

Cette indemnité est calculée en fonction des données en vigueur au jour de la prise en charge par l' organisme de Prévoyance. Par la suite, cette indemnité est revalorisée dans les mêmes conditions que le point de retraite AGIRC. Cette indemnité est versée sur présentation des justificatifs de la Sécurité Sociale.

Pour les Agents de Maîtrise qui ont commencé à bénéficier d' une indemnisation, toute reprise de travail d' une durée inférieure à 2 mois n'entraîne aucune suspension de cette indemnité.

Ce versement cesse à 60 ans en cas d' invalidité, 65 ans dans les autres cas.

b) Rente éducation orphelins

En cas de décès d' un Agent de Maîtrise et suivant l' âge des enfants, une rente éducation est servie jusqu' à 21 ans (ou 25 ans si l' enfant poursuit des études supérieures).

Le montant de la rente est déterminé comme suit :

- enfant de 6 à 12 ans : 5 % du traitement annuel forfaitaire ;

- enfant de 13 à 18 ans : 13 % du traitement annuel forfaitaire ;

- enfant de 19 à 21 ans (ou 25 ans en cas d' études supérieures) : 15 % du traitement annuel forfaitaire.

c) Pension complète de réversion

Les veuves ou veufs des Agents de Maîtrise décédés en cours de carrière, sans aucune condition d' âge, ni d' ancienneté toucheront une pension de réversion se décomposant en deux parties :

1° une rente viagère immédiate égale à 0,85 % du traitement brut des 12 mois précédant le mois du décès, y compris gratification, du conjoint décédé multiplié par le nombre d' années entières restant à courir entre la date du décès et celle des 65 ans, dont le versement s' effectue en 4 fois à chaque trimestre échu.

2° une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que l' A.G.R.R. allouera à partir de 50 ans dans le cas où la veuve n' a pas deux enfants mineurs au moment du décès et à partir de 55 ans pour le veuf dans les mêmes conditions.

Pour les Agents de Maîtrise célibataires, veufs ou divorcés, la pension de réversion sera remplacée par le versement aux ayants droit d' un capital décès égal à une année de rémunération.

La rente viagère et la "pension de relais" sont revalorisées chaque année en fonction de l' évolution du point AGIRC.

d) Capital décès

En cas de décès d' un Agent de Maîtrise, un capital précisé ci-après est versé au bénéficiaire désigné ou ayant droit du salarié décédé.

Ce capital est fixé en fonction du traitement perçu par l' intéressé pendant les 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le décès.

1° Cas de décès par maladie

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 100 %*
- Marié sans enfant à charge : 150 %*
- Célibataire, veuf ou divorcé ou marié avec un enfant fiscalement à charge : 185 %*
- Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire : 35 %*

2° Cas de décès par accident

- Les capitaux prévus en cas de décès par maladie sont majorés de 50 %.*

3° Garantie "double effet" (décès du conjoint)

Si le conjoint vient à décéder avant l' âge de 60 ans ~~et~~ après l' assuré et s' il existe alors un ou plusieurs enfants fiscalement à charge du chef de l' assuré décédé, il sera versé un capital égal à celui versé lors du décès de l' assuré.

4° Garantie invalidité permanente et absolue

L' invalidité permanente et absolue, ayant entraîné la reconnaissance par la Sécurité Sociale de l' état d' invalidité 3e catégorie, est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé du capital défini aux deux premiers alinéas du présent paragraphe d) (cas de décès par maladie).

Le capital est payé en une seule fois dès la notification du classement en 3e catégorie d' invalidité par la Sécurité Sociale.

Le capital décès s' applique quelle que soit la cause du décès, à l' exception des cas suivants :

cataclysmes, faits de guerre, émeutes, risques courus en participants à des courses, paris, matches, compétitions.

Si la responsabilité d' un tiers se trouve engagée à l' occasion du décès (transport en commun par exemple), le montant du capital décès versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de ce capital.

De plus, en cas de décès d' un retraité, une allocation est versée au conjoint. Cette allocation, à la charge de la Société CASINO CAFETERIA SNC est transmise à l' intéressé par le canal du Service Social.

ARTICLE 18 : PARTICIPATION DES AGENTS DE MAITRISE AU REGIME DE PREVOYANCE

La couverture des 4 risques définis précédemment (article 17) est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des Agents de Maîtrise selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de signature du présent avenant :

- une cotisation de 0,85 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A),*
- une cotisation de 1,05 % sur la tranche B du salaire (dépassement plafond mensuel Sécurité Sociale).*

ARTICLE 19 : CONGES PERIODES MILITAIRES

En temps de paix, les Agents de Maîtrise accomplissant une période militaire de réserve obligatoire et non provoquée, perçoivent leur salaire sous déduction toutefois du montant de la solde ou des indemnités touchées pendant la période militaire et que les intéressés doivent indiquer.

ARTICLE 20 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Il est reconnu l' intérêt de développer la formation et l' information de l' ensemble du personnel et en particulier des Agents de Maîtrise. Tout le nécessaire sera constamment fait dans ce sens.

Le Service du Personnel est à la disposition des Agents de Maîtrise pour leur communiquer les renseignements dont ils peuvent avoir besoin sur les moyens existants de formation, de perfectionnement et d' information.

ARTICLE 21 : HORAIRE DE TRAVAIL

Les horaires de travail des Agents de Maîtrise sont établis sur 7 jours. Chaque intéressé dispose de deux jours de repos dans la semaine fixés en tenant compte des nécessités du travail. Le deuxième jour de repos peut être fractionné en deux demi-journées.

ARTICLE 22 : PROMOTION

Dans le cas d' une promotion d' un Agent de Maîtrise à une fonction supérieure, la période d' essai est facultative, mais ne peut aucunement, en cas d' insuffisance professionnelle, constituer une cause de licenciement. L' intéressé doit, dans ce cas, réintégrer sa fonction précédente sans qu' il puisse être porté atteinte aux droits qu' il avait acquis antérieurement.

ARTICLE 23 : EMPLOI DES CONJOINTS ET DES CONCUBINS

Dans le cas où le conjoint ou le concubin d' un Agent de Maîtrise est employé à CASINO CAFETERIA SNC, il ne doit pas se trouver en position de dépendance hiérarchique ou affecté dans le même établissement que son époux, son épouse, son concubin ou sa concubine.

ARTICLE 24 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE EN CAS DE DEPART

"En raison de la connaissance qu' il a acquise des méthodes commerciales et techniques particulières à CASINO CAFETERIA SNC, en raison des longues périodes de formation improductives ou partiellement productives organisées par la Société CASINO CAFETERIA SNC ou toute société filiale ou apparentée pour qu' il soit en état de tenir le poste qui lui est confié, le contractant s' engage, en cas de rupture du présent contrat par départ volontaire, par démission ou par renvoi motivé par faute grave, à n' exercer soit directement, soit indirectement, pendant une période de deux années à dater de son départ du groupe aucune activité professionnelle dans une entreprise où les méthodes sont semblables ou similaires à celles de CASINO CAFETERIA SNC, de toutes sociétés filiales ou apparentées, c' est-à-dire ayant pour activité principale ou accessoire la restauration, notamment en libre-service ou similaire.

La clause de non concurrence sera limitée aux départements où l' intéressé aura exercé son activité professionnelle au service de la Société CASINO CAFETERIA SNC ou toute société apparentée durant les deux années ayant précédé son départ du groupe.

Il est précisé que la clause de non concurrence ne s' applique pas lorsque la rupture du contrat est le fait de la Société CASINO CAFETERIA SNC sans qu' il y ait faute grave du contractant.

De même, la clause de non concurrence ne s' applique pas lorsque le départ du contractant est motivé par des raisons de santé donnant droit à une pension d' invalidité de la Sécurité Sociale".

ARTICLE 25 : CHANGEMENT D' EMPLOI

Dans le cas où les nécessités commerciales, économiques ou techniques obligent à changer d' emploi un Agent de Maîtrise, si ce changement entraîne la perte de sa qualification antérieure, sa rémunération lui est intégralement maintenue.

Si le départ volontaire ou le licenciement de l' intéressé intervient dans un délai d' un an suivant son changement d' emploi dans les conditions définies ci-dessus, il bénéficie de l' indemnité de licenciement correspondant à celle à laquelle il aurait été en droit de prétendre dans son emploi antérieur.

Il est bien précisé, toutefois, que les dispositions de cet article ne sont pas applicables dans le cas où le changement d' emploi est la conséquence d' une sanction pour faute professionnelle.

ARTICLE 26 : LOGEMENT

Le contrat individuel des Agents de Maîtrise prévoit que le lieu de leur travail peut être fixé à l' initiative de la Direction dans un établissement quelconque de CASINO CAFETERIA SNC.

Comme conséquence de cette clause, lorsque le déménagement d' un Agent de Maîtrise lui est imposé par la Direction, les frais suivants sont pris en charge par la Maison :

1° Mise en état de propreté du nouveau logement, s' il y a lieu, suivant des instructions en vigueur,

2° Déménagement, frais de déplacement pour lui-même et sa famille.

Indépendamment de ces remboursements et pour tenir compte des dépenses supplémentaires non prévisibles qu' entraîne un changement de résidence, une allocation forfaitaire peut être attribuée à l' intéressé en tenant compte des justifications qu' il doit fournir dans le délai de 2 mois à son chef d' établissement ou de service.

ARTICLE 27 : FRAIS DE DEPLACEMENT DES STAGIAIRES

Lorsqu' un Agent de Maîtrise est appelé à effectuer un stage prolongé dans un établissement éloigné de son domicile, il bénéficie du remboursement de ses frais de voyage "aller et retour" au tarif SNCF - 2e classe :

- tous les 8 jours si l' établissement est à moins de 500 km de son domicile*
- tous les 15 jours si l' établissement est à plus de 500 km de son domicile.*

ARTICLE 28 : CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs pouvant naître de l' interprétation du présent accord seront examinés au cours d' une réunion de conciliation entre la Direction et les représentants des organisations syndicales signataires avant d' être transmis aux Instances Judiciaires.

ARTICLE 29 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

Le présent avenant est conclu avec prise d' effet au jour de sa signature pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation par l' une des parties, le présent avenant continuera à s' appliquer jusqu' à ce qu' un nouveau texte lui soit substitué et au plus tard pendant un an.

A effet de conclure un nouveau texte, la Société devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives signataires du présent avenant à une nouvelle négociation dans le délai d' un trimestre suivant la date de rupture de ce dernier.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d' entendre d' une part la Société employeur, d' autre part, l' ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent avenant ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si un seul syndicat dénonce le présent avenant, celui-ci continuera à lier les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l' entreprise.

ARTICLE 30 : PUBLICITE

Le présent avenant étant conclu en application des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail, il fera l' objet d' un certain nombre de publicités à la diligence de l' entreprise :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité,*
- un exemplaire en sera déposé au Greffe du Conseil des Prud' hommes de Saint Etienne,*
- 5 exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail de la Loire,*
- un exemplaire en sera remis aux membres du Comité Central d' Entreprise, aux secrétaires des Comités d' Etablissements et aux délégués syndicaux.*

Enfin, mention de cet avenant figurera aux côtés des autres accords et conventions collectives déjà applicables dans l' entreprise sur l' avis tel que prévu à l' article L 131-1 du Code du Travail affiché sur le tableau de la Direction, dans le mois suivant sa date d' effet.

*Fait à Montpellier,
Le 22 décembre 1994*

Pour la Société CASINO CAFETERIA SNC Pour les syndicats.

C.G.C.

F.O.

C.F.D.T.

C.F.T.C.

Autonome

C.G.T.