

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

SOMMAIRE

<i>LIBELLE DES DISPOSITIONS</i>	<i>PAGE</i>
<i>AVENANT CADRES CASINO CAFETERIA SNC</i>	
<i>Préambule</i>	<i>1</i>
<i>Champ d'application</i>	<i>2</i>
<i>Article 1</i> : <i>Classifications et rémunérations</i>	<i>3</i>
<i>Article 2</i> : <i>Période d'essai</i>	<i>3</i>
<i>Article 3</i> : <i>Modification du contrat</i>	<i>4</i>
<i>Article 4</i> : <i>Préavis et rupture de contrat</i>	<i>4</i>
<i>Article 5</i> : <i>Indemnité de licenciement</i>	<i>5</i>
<i>Article 6</i> : <i>Retraite</i>	<i>5</i>
<i>Article 7</i> : <i>Prime annuelle</i>	<i>6</i>
<i>Article 8</i> : <i>Compléments de salaire en cas de maladie et accident</i>	<i>6</i>
<i>Article 9</i> : <i>Absences pour maladie ou accident</i>	<i>7</i>
<i>Article 10</i> : <i>Indemnité de fonction</i>	<i>8</i>
<i>Article 11</i> : <i>Dispositions communes</i>	<i>8</i>
<i>Article 12</i> : <i>Embauchage et débauchage</i>	<i>9</i>
<i>Article 13</i> : <i>Retraite complémentaire</i>	<i>9</i>
<i>Article 14</i> : <i>Prévoyance-incapacité-longue maladie-invalidité-rente orphelin- Pension complète de reversion-capital décès</i>	<i>10</i>
<i>Article 15</i> : <i>Participation des cadres au régime de prévoyance</i>	<i>11</i>
<i>Article 16</i> : <i>Frais de déplacement des stagiaires</i>	<i>11</i>
<i>Article 17</i> : <i>Clause de non concurrence en cas de départ</i>	<i>12</i>
<i>Article 18</i> : <i>Jours fériés</i>	<i>12</i>
<i>Article 19</i> : <i>Conflits collectifs</i>	<i>13</i>
<i>Article 20</i> : <i>Durée, dénonciation, révision</i>	<i>13</i>
<i>Article 21</i> : <i>Publicité</i>	<i>13</i>

Entre les soussignés :

- La Direction de la Société CASINO CAFETERIA SNC,

d' une part,

et

les Syndicats ci-après :

Syndicat C.G.C., représenté par René GRANGE

Syndicat F.O., représenté par Martine LAGUERRE

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

Syndicat Autonome, représenté par Annie VERROT

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

Syndicat 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 cadres 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 et de 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 ont établi le présent avenant qui régit désormais les rapports entre la Direction de CASINO CAFETERIA SNC et ses cadres des deux sexes pour l' ensemble des établissements de la société.

L' article 27 de la convention collective visée ci-dessus, 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.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s' applique aux cadres dont les fonctions et qualifications se trouvent définies ci-dessous :

- *Agents supérieurs occupant une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et étendues : la position hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s' ils n' exercent pas sur eux un commandement effectif.*

Ils sont responsables de la discipline des employés, ouvriers et équipes dont ils coordonnent les travaux. Ils peuvent être amenés à prendre des initiatives dans les domaines qui leur sont confiés, sans toutefois assurer une responsabilité complète et permanente qui appartient à leur chef direct.

Sont généralement considérés comme cadres, au sens du présent accord, les salariés remplissant au moins l' une des trois conditions suivantes :

- a) *Exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur un personnel d' exécution*
- b) *Exercer des fonctions techniques, administratives, commerciales ou financières ou de questions sociales, en raison de leur diplômes ou de connaissances équivalentes qui leur ont été reconnues.*
- c) *Bénéficier d' une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle les décisions engageant l' entreprise.*

ARTICLE 1 : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

Modalités de rémunération

La rémunération des Cadres 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 cadres ne donnent pas lieu à réduction de leur rémunération.

Classification

Les cadres doivent être classés suivant les positions types et les coefficients résultant de l'arrêté du 12 janvier 1946.

Toutefois, les contractants ont décidé que ce sont les classements et coefficients se trouvant en annexe qui seront la règle au sein de CASINO CAFETERIA SNC, les positions étant jugées supérieures.

Sont considérés comme Cadres, les membres du personnel d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 300.

ARTICLE 2 : 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'un 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 est fixé à un mois.

Tout cadre qui a 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 établie suivant les positions types et les coefficients définis au présent accord
- 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 3 - MODIFICATION AU CONTRAT

- 1) *Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments de l' article précédent, fait préalablement l' objet d' une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.*
- 2) *En cas de modification d' emploi comportant déclassement ou déplacement dans une autre agglomération, le cadre dispose d' un délai de réflexion d' un mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l' expiration de ce délai, si le cadre n' a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions*
- 3) *Le refus motivé d' accepter le déclassement ou le déplacement dans une autre agglomération ne constitue pas par lui-même un motif légitime de rupture de contrat.*

Si la modification n' est pas acceptée par le cadre et si l' employeur en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et, le cas échéant, les indemnités prévues à l' article 4 de la présente annexe.

- 4) *Les dispositions des paragraphes 2 et 3 concernant le déplacement dans une autre agglomération ne jouent pas au cas où, dans le contrat d' embauche du cadre, il est indiqué que la nature de ses fonctions peut l' appeler à des déplacements d' une agglomération à une autre.*

Il est recommandé, en cas de déplacement dans une autre agglomération, de tenir compte, dans la mesure du possible, des obligations scolaires des enfants de l' intéressé.

ARTICLE 4 : PREAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 1°) *La durée du préavis peut aller de 3 à 6 mois sauf en cas de faute grave ou lourde. La durée du préavis figure sur les contrats individuels.*
- 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°) *Quand un cadre congédié trouve un emploi avant l' expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l' indemnité de préavis à condition, sauf accord entre les parties, d' en prévenir la Direction 8 jours à l' avance.*
- 4°) *Quand un Cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste qu' avec l' acceptation écrite de la Direction.*
- 5°) *Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s' absenter, si nécessaire, pour recherche d' emploi pendant un nombre d' heures égal, chaque mois, à la durée hebdomadaire de travail dans l' établissement.*

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fait en accord avec la Direction. Elles peuvent être bloquées à la fin de chaque mois.

ARTICLE 5 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité distincte de celle du préavis prévue dans les contrats individuels est accordée aux Cadres licenciés 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 :

- de 2 ans à moins de 3 ans d'ancienneté : à 1/10e de mois de salaire forfaitaire par année d'ancienneté
- de 3 ans à moins de 5 ans d'ancienneté : à 6 mois du salaire forfaitaire de l'intéressé
- de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : à 7 mois du salaire forfaitaire de l'intéressé
- de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté : à 8 mois du salaire forfaitaire de l'intéressé
- de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté : à 10 mois du salaire forfaitaire de l'intéressé
- à partir de 20 ans d'ancienneté : à 12 mois du salaire forfaitaire de l'intéressé.

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

Dans le cas où ceux-ci ont des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale), ils bénéficient alors 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.

Enfin, au cas où un Cadre 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 6 : RETRAITE

Tout Cadre 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 du cadre en retraite

Le cadre 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 de 60 ans, avec un plafond de 6 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 le cadre remplisse les conditions légales pour bénéficier d' une retraite Sécurité Sociale à taux plein, l' employeur pourra procéder à la mise à la retraite du Cadre, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail et en versant au Cadre 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' âge de 60 ans, avec un plafond de 6 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 le 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 Cadres bénéficient des indemnités ci-dessus, à raison de 50 % de leur montant.

ARTICLE 7 : PRIME ANNUELLE (Gratifications)

Pour une année de présence à l' effectif, les Cadres 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.

Pour le calcul de la gratification, il n' est fait aucun abattement pour les absences inférieures ou égales à 6 mois.

Chaque mois d' absence, au-delà de 6 mois, donne lieu à un abattement de 1/12e de la gratification de base.

ARTICLE 8 : 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 cadres.

Les arrêts de travail pour maladie ou accident ouvrent droit à cette indemnité. Au-delà de 7 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 est égale à la différence entre le salaire correspondant au temps de maladie ou d' accident et le montant des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale.

Cette indemnité complémentaire est versée en cas de maladie ou d' accident de trajet :

- pendant 18 mois ou 540 jours (chaque mois civil étant compté pour 30 jours),
- indemnité complète après une année d' ancienneté

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 cadre dont la durée d' absence ininterrompue a atteint les durées limites d' indemnisation prévues ci-dessus, une période de 6 mois de travail effectif 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 cadre ne pourra, du fait des compléments de salaires, en tenant compte des indemnités de Sécurité Sociale, percevoir une indemnisation supérieure à celle qu' il aurait perçue s' il avait travaillé.

ARTICLE 9 : 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 raison des relations de confiance qui existent entre les cadres et la direction et pour tenir compte du fait qu' il est courant que, pour des affections bénignes, les cadres réduisent leur absence au strict minimum, la justification par présentation d' un certificat médical ou, à défaut, d' une feuille de maladie remplie par le médecin, n' est exigée qu' au bout de 4 jours.

Dans le cas où, par suite de maladie ou accident du trajet, un cadre a été remplacé dans ses fonctions, il bénéficie, pendant un délai de protection de 2 ans, 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, le cadre peut être reclassé dans un autre emploi, sans réduction de rémunération, sauf en cas d' inaptitude. En cas de reclassement, le cadre dispose de trois 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, le cadre 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 justifiée et notifiée à l' intéressé.

ARTICLE 10 : INDEMNITE DE FONCTION

Dans le cas où un cadre 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 particuliers 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 11 : DISPOSITIONS COMMUNES

Sauf stipulation contraire, les dispositions en vigueur pour les employés-ouvriers et agents de maîtrise, pour les questions énumérées ci-après sont applicables aux cadres :

Dispositions issues de l'avenant employés-ouvriers

- 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
- récompense pour médaille du travail
- indemnité de nourriture
- rémunération des absences pour allaitement

Dispositions issues de l'avenant agents de maîtrise

- plan épargne congé
- compléments de salaire, congé de naissance ou d' adoption
- congés période militaire
- formation et perfectionnement
- horaire de travail
- promotion

- emploi des conjoints et des concubins
- changement d' emploi
- logement

ARTICLE 12 : 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 cadres 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 cadres dont le contrat a été rompu par l' employeur depuis moins de six mois pour manque de travail.

ARTICLE 13 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les cadres sont affiliés :

1°) *à l' AGRR au taux de cotisation contractuel de base de 8 % qui, après majoration du taux d' appel, est de 10 % de la rémunération brute à la date de signature du présent article.*

Ce taux de cotisation se répartit à ce jour comme suit :

- 52,76 % à la charge de la Société CASINO CAFETERIA SNC
- 47,24 % à la charge des salariés

2°) *à la CALVIS au taux de cotisation contractuel de base de 16 % appelé à 121 % à ce jour, soit au taux de cotisation de 19.36 % sur la partie de leur rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et deux fois le plafond de la Caisse des Cadres à la date de signature du présent article.*

Ce taux de cotisation se répartit comme suit :

- taux de base de 10 % appelé à 121 % soit au taux de 12.1 % à la charge de la Société CASINO CAFETERIA SNC
- taux de base de 6 % appelé à 121 %, soit au taux de 7,26 % à la charge des salariés.

ARTICLE 14 : PREVOYANCE : INCAPACITE DE TRAVAIL - LONGUE MALADIE - INVALIDITE - RENTE ORPHELIN - PENSION COMPLETE DE REVERSION - ASSURANCE DECES - ASSURANCE ACCIDENT

a) Incapacité de travail - Longue maladie - Invalidité

En cas d' incapacité résultant d' un accident ou d' une maladie, les Cadres reçoivent à partir du 541e jour d' arrêt de travail d' 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, augmentée du 1/12e 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 Cadres 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 Cadre 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 de base ;*
- enfant de 13 à 18 ans : 13 % du traitement annuel de base ;*
- enfant de 19 à 21 ans (ou 25 ans en cas d' études supérieures) : 15 % du traitement annuel de base.*

Le traitement annuel de base est égal à 12 fois le traitement de base mensuel défini au paragraphe a).

c) Pension complète de réversion

Les cadres sont également assurés pour la couverture du risque "pension complète de réversion".

Les veuves, veufs ou orphelins des Cadres décédés en cours de carrière, sans aucune condition d' âge, ni d' ancienneté, bénéficient, à compter du 1er jour du trimestre civil qui suit le décès d' un pensionné de réversion tenant compte non seulement des droits acquis par l' assuré lors de son décès, mais également de ceux qu' il aurait acquis s' il avait continué à exercer son activité jusqu' à l' âge de 65 ans.

d) Allocation décès

Pour la couverture du risque décès, les cadres sont garantis dans les conditions suivantes :

Le capital décès représente en % du traitement annuel de base de l' intéressé :

- Célibataire, veuf ou divorcé : 177 %
- Marié : 236 %
- Majoration par personne à charge : 63 %

Si le décès résulte :

- d' un accident : Il est versé un capital supplémentaire égal à celui stipulé edessus ;
- d' une maladie : il est versé un capital supplémentaire de :
 - Célibataire, veuf ou divorcé : 41,67 %
 - Marié : 75,00 %
 - Majoration par personne à charge : 16,67 %

e) Assurance accident

L' assurance couvre le risque décès accident et le risque incapacité résultant d' un accident. La couverture du risque décès par accident s' ajoute au capital décès tel que précisé au paragraphe d) ci-dessus. La cotisation correspondante est prise en charge en totalité par la Société.

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

ARTICLE 15 : PARTICIPATION DES CADRES AU REGIME DE PREVOYANCE

La couverture des 4 risques définis précédemment (article 14) est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des Cadres selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de signature du présent avenant :

- une cotisation de 0,41 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A),
- une cotisation de 2,26 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond de la caisse des cadres (tranche B)
- une cotisation de 1,53 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la Caisse des Cadres et le double de celui-ci (tranche C) dont 0,66 % calculé sur un montant minimum égal à 10 % du plafond AGIRC.

ARTICLE 16 : FRAIS DE DEPLACEMENT DES STAGIAIRES

Lorsqu' un Cadre est appelé à effectuer un stage prolongé dans un établissement éloigné de son domicile, il pourra bénéficier du remboursement de ses frais de voyage "aller et retour" au tarif SNCF - 1ère 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 17 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE EN CAS DE DEPART

"En raison de la connaissance qu' ila 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 CASINO 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 18 : JOURS FERIES

Le personnel cadres 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 cadre bénéficie du paiement des jours feries 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 pounumotif 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 cadre bénéficie du paiement du jour férié qu' il a travaillé dans le cadre de sa rémunération forfaitaire.

Le jour de repos pris un jour férié travaillé dans l' établissement n' ouvre pas ~~à~~ à récupération.

ARTICLE 19 : 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 20 : 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 21 : 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. 1331 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.