

# ACCORD DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CASINO CAFETERIA

Entre les soussignés :

La Direction de la société Casino Cafétéria, représentée par

Monsieur Daniel JAMBON Directeur Général

Et les organisations syndicales représentatives

AUTONOME représenté par Madame Jocelyne LEGEARD

CFDT représenté par Monsieur Jacques SOLER

CGC représenté par Monsieur René BAU

CGT représenté par Monsieur Frédéric BONNARD

SNTA FO représenté par Madame Martine LAGUERRE

## **PREAMBULE**

Le présent accord est le résultat d'une démarche pragmatique et méthodique entamée par les partenaires sociaux de Casino Cafétéria en octobre 1998.

Les partenaires sociaux ont souhaité faire entrer Casino Cafétéria dans le mouvement de réduction du temps de travail issu des lois Aubry 1 et 2.

Ils ont, préalablement à la négociation, procédé à une étude de faisabilité à partir du diagnostic établi par un consultant extérieur et à des tests qui leur ont permis de valider les conditions organisationnelles de cette réduction du temps de travail.

Ils ont, suite à cette étude, entamé des discussions qui se sont terminées le 26 janvier 2000 sur la base des principes suivants :

- un accord de réduction du temps de travail applicable à l'ensemble des établissements de la société
- une réduction du temps de travail applicable à toutes les catégories de salariés selon des modalités différentes avec le cas particulier des agents de maintenance
- une réduction du temps de travail dont le coût ne doit pas remettre en cause la pérennité de l'entreprise.
- une réduction du temps de travail qui ouvre des choix aux salariés quant aux modalités
- une réduction du temps de travail créatrice d'emplois.
- un accord assurant certains points de cohérence avec l'accord Casino France.

Les différentes discussions ont visé à trouver un juste équilibre entre l'économique et le social, à rechercher des améliorations pour chaque catégorie de personnel et à ajuster au mieux les besoins de l'organisation et les contraintes du personnel.

## **ART 1 CHAMPS D'APPLICATION :**

Le présent accord concerne la Société Casino Cafétéria SAS.

Il s'appliquera dans l'ensemble des établissements actuels ou à venir de la société Casino Cafétéria quelle que soit la nature de leur activité et leur date d'ouverture ou de reprise.

L'accord s'appliquera à l'ensemble du personnel de la société Casino Cafétéria appartenant aux restaurants, au siège social, aux directions régionales et au personnel de maintenance.

Les personnels à temps partiel et les salariés de l'encadrement feront l'objet de dispositions spécifiques décrites ci après.

## **ART 2 DUREE DU TRAVAIL :**

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée à 34 heures 45 minutes pour les salariés dont le temps de travail effectif est actuellement supérieur à ce chiffre.

A cette même date, le temps de présence hebdomadaire est ramené à 36 h 35 mn.

### **2 1 Temps de travail effectif :**

Conformément à l'article L 212 4 du code du travail est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps d'habillage et de déshabillage sera considéré comme du temps de travail effectif.

Sont donc exclus du temps de travail effectif , les temps de pauses y compris lorsqu'elles sont rémunérées (comme le prévoit l'article 1 de l'avenant employé ouvrier Casino cafétéria).

### **2 2 Modalités d'acquisition et de prise des pauses**

La pause est un temps libre pendant le salarié peut vaquer librement à ses occupations dans la limite du temps qui lui est accordé.

La pause a pour but de permettre aux salariés de se reposer et de contribuer à l'amélioration des rythmes de travail, elle doit donc être distincte du temps de travail effectif.

Afin de garantir la prise du temps de pause, il a été convenu de respecter les principes généraux suivants :

Les prises des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque établissement.

Les salariés ne peuvent en aucun cas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail.

Les salariés ne doivent pas être contraints d'intervenir sur leur poste de travail pendant la durée de la pause.

Les salles de repos sont à disposition des salariés pour prendre leur pause.

#### **2 2 1 Durée des pauses**

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le temps de pause reste fixé à 3 minutes par heure de présence soit pour 1 heure de présence 57 minutes de travail effectif et 3 minutes de pause.

En tout état de cause, conformément à l'article L 220 2 du code du travail, le salarié qui effectue une séquence de travail égale ou supérieure à 6 heures, bénéficie au cours de cette séquence d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes rémunérées à hauteur du temps de pause rémunéré acquis.

## **2 2 2 Prise des temps de pause**

La fixation des périodes de prise de pause est effectuée au niveau de chaque établissement dans le respect des dispositions suivantes:

Les pauses seront matérialisées précisément sur les horaires de travail affichés sur les différents sites.

La pause devra être prise au minimum une heure après le début du travail.

Pour les séquences de travail de 2 heures 30 minutes, la pause pourra être positionnée en fin de séquence, selon les possibilités de l'établissement et à la demande du salarié.

## **2 2 3 Repos quotidien :**

Conformément à l'article L 220 1 du code du travail, le repos quotidien est fixé au minimum à 11 heures consécutives.

## **2 2 4 Repos hebdomadaire :**

Tout salarié bénéficie de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs sauf demande contraire du salarié.

Les deux jours de repos sont donnés par roulement sur les jours ouvrés de la semaine.

Il sera accordé un week end sur trois de repos selon les modalités suivantes :

Dans les établissements où cette mesure est possible, elle sera effective à la date de mise en oeuvre du présent accord.

Dans les établissements où cette possibilité n'existerait pas, les embauches seront orientées de telle manière à ce que cette disposition puisse être mise en oeuvre dans le délai d'un an maximum.

Le Comité Social d'Etablissement sera informé et consulté sur la mise en oeuvre de cette mesure.

## **2 3 Moyens de contrôle**

Afin de faciliter le décompte du temps de travail et la prise des pauses, il a été convenu que les établissements se doteraient de moyens de contrôle fiables et modernes.

Entre temps, les horaires de travail de chaque salarié seront déterminés avec les outils actuels en respectant les délais de prévenance fixés dans le présent accord. Ils seront communiqués à chaque salarié, et feront l'objet d'un affichage dans l'établissement concerné.

A la fin de chaque semaine, l'horaire de travail réalisé sera émargé par le salarié .

En cas de modification d'horaires, le directeur émargera le document définitif remis au salarié.

## **ART 3 : MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les dispositions du présent article concernent les salariés travaillant à temps plein à l'exception des agents de maîtrise d'exploitation et des cadres visés à l'article 5.

Pour ces personnels, la réduction du temps de travail sera réalisée dans le cadre hebdomadaire.

Le salarié effectuera donc 36 heures 35 minutes de présence par semaine correspondant à 34 heures 45 minutes de temps de travail effectif et ce, toutes les semaines travaillées de l'année.

### **3 1 Réduction hebdomadaire du temps de travail**

La réduction du temps de travail est réalisée dans le cadre de la semaine civile.

La répartition du temps de travail pourra être effectuée sous réserve du respect des durées maximales quotidiennes de travail et selon les modalités suivantes :

répartition égale ou inégale sur 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours pour les employés du Siège Social

répartition égale ou inégale sur 4 jours ou 4,5 jours pour les employés d'exploitation dans la mesure où la demi journée puisse aller jusqu'à 15 heures

en fonction des possibilités des établissements.

L'amplitude d'ouverture des établissements est supérieure à l'amplitude de présence des salariés, ceci implique que les horaires puissent varier d'un salarié à un autre et que l'horaire de travail d'un même salarié puisse varier d'une journée à l'autre.

### **3 2 Situation des agents de maîtrise du siège social**

Les agents de maîtrise du siège social pratiquent actuellement une durée hebdomadaire de travail de 38 heures de présence par semaine.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord la durée hebdomadaire de travail effectif des agents de maîtrise du siège social sera fixée à 34 heures 45 minutes par semaine soit 36 heures et 35 minutes de présence .

Il sera donc inclus dans leur temps de présence une pause rémunérée de 3 minutes par heure de présence.

La réduction et l'aménagement du temps de travail est applicable à cette catégorie de personnel dans les mêmes conditions que celles fixées au 3 1 ci dessus.

### **3 3 Situation des salariés dont le temps de présence actuel est de 32, 34 et 35 heures**

Dans le but de maintenir les salariés dont le temps de présence est actuellement de 32, 34 et 35 heures dans le statut des salariés à temps complet, il pourra être proposé à ces salariés de bénéficier du régime de référence des salariés à temps complet soit 34 heures 45 minutes de temps de travail effectif ou 36 heures 35 minutes de présence avec révision proportionnelle de leur rémunération mensuelle en conséquence.

## **ART 4 DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL**

Il est rappelé que le recours au travail à temps partiel est largement répandu au sein de la société Casino Cafétéria du fait de la nature de son activité.

Le souhait exprimé par les salariés à temps partiel a été de ne pas diminuer leur temps de travail mais plutôt de l'augmenter et d'aménager au mieux leur temps d'activité dans l'entreprise en limitant les contraintes liées au travail à temps partiel.

## **4 1 Définition :**

Le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée de travail effectif contractuelle est inférieure à la durée conventionnelle pour les salariés à temps complet soit 34 heures 45 minutes de travail effectif.

## **4 2 Durée du travail des temps partiel**

### **4 2 1 Principe**

La durée hebdomadaire de travail telle qu'elle est fixée dans les contrats de travail en cours des salariés à temps partiel est maintenue au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **4 2 2 Garantie minimale de travail**

1) Dans l'objectif de revaloriser le contrat des salariés à temps partiel, la société Casino Cafétéria s'engage à compter de l'entrée en vigueur du présent accord à garantir à tout salarié embauché dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel une durée minimale contractuelle de 23 heures de présence pauses rémunérées incluses.

Toutefois, les salariés qui, pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient que leur durée hebdomadaire de travail soit inférieure au minimum fixé ci dessus ne sont pas concernés par cette disposition.

Cette disposition qui vise notamment les étudiants souhaitant exercer en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale doit rester exceptionnelle.

2 ) Le contrat de travail des salariés à temps partiel présents à l'effectif sera revalorisé dans les conditions suivantes

- contrats de 20 heures : de 20 heures à 23 heures
- contrats de 25 heures : de 25 heures à 27 heures

Cette revalorisation ne concerne que les salariés à temps partiel dont la durée de travail contractuelle sera modulée en application de l'article 4 3 du présent accord.

### **4 2 3 Priorité d'accès au temps complet :**

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du Code du Travail, de la convention collective, des accords d'entreprise ou des usages applicables à la société.

La société s'engage à réserver aux salariés à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

A leur demande, les salariés à temps partiel pourront être reçus par un membre de l'encadrement afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

Le Comité Social d'Etablissement sera consulté sur les conditions d'application de cette égalité de traitement.

Chaque salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet qui seraient créés ou qui deviendraient vacants au sein de l'établissement ou à défaut au niveau de l'agglomération. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution

à d'autres salariés. Au cas où un salarié intéressé ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximum de huit jours suivant sa demande. Le passage à temps complet sera définitif au terme d'une période probatoire d'un mois en cas de changement de poste.

A l'inverse, les salariés à temps plein qui souhaiteront occuper un emploi à temps partiel, sont invités à faire part de leur demande à la direction par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette demande devra préciser la durée du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. Elle devra parvenir au directeur d'établissement au moins six mois avant cette date.

Le directeur d'établissement devra répondre au salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande du salarié. Il ne pourra refuser d'accéder à cette demande qu'à la condition de justifier de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent. La demande pourra également être rejetée si le passage à temps partiel du salarié intéressé est susceptible d'engendrer des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'établissement. Dans cette hypothèse, le directeur d'établissement devra exposer de façon circonstanciée les motifs du refus.

### **4 3 Modulation de l'horaire de travail :**

#### **4 3 1 Salariés concernés**

La modulation est susceptible de concerner l'ensemble des salariés à temps partiel, c'est à dire ceux dont la durée de travail contractuelle est inférieure à 34 heures 45 minutes de temps de travail effectif par semaine.

Toutefois, cette modulation ne sera applicable qu'aux salariés à temps partiel qui l'auront expressément acceptée par la signature d'un nouveau contrat de travail tel que prévu à l'article 4 3 3 ci-dessous.

En cas de modulation, les salariés concernés auront la possibilité de revaloriser leur contrat de travail dans les conditions fixées au 4 2 2 ou de maintenir leur horaire de travail actuel.

#### **4 3 2 Modalités**

L'horaire de travail sera modulé selon les dispositions de l'article L 212.4.6 du Code du Travail et dans les conditions définies ci-dessous de sorte que la durée de présence hebdomadaire des salariés à temps partiel pourra varier sur tout ou partie de l'année sans que la durée hebdomadaire moyenne ne puisse excéder sur l'année la durée prévue au contrat de travail.

La période de modulation est la période du 1er juin au 31 mai.

La détermination de la durée annuelle de présence des salariés à temps partiel, ayant ouvert un droit complet à congés payés, dont l'horaire est modulé est effectuée de la façon suivante :

jours calendaires	365
jours de repos hebdomadaires	99
congés annuels	30
jours fériés chômés	2
jours travaillées	234
nombre de semaines	$234 / 5 = 46,8$ semaines

nombre d'heures travaillées dans l'année : 46,8 x horaire contractuel

A titre d'exemple , un salarié dont l'horaire de présence est de 23 heures ne pourra pas accomplir plus de  $23 \times 46,8 = 1\,076$  heures de présence sur l'année.

Les 1 076 heures sont travaillées sur 45,8 semaines.

La durée du travail ne pourra excéder dans tous les cas 1600 heures sur l'année.

La durée du travail sera décomptée sur un document spécifique tenu dans chaque établissement ainsi que sur le bulletin de paie.

La durée minimale de présence hebdomadaire est fixée à l'horaire contractuel de base moins 4 heures.

Exemple : un salarié dont l'horaire de présence est de 23 heures ne pourra effectuer moins de 19 heures de présence par semaine.

La durée minimale de présence pour chaque jour travaillé ne peut être inférieure à :

2 heures de présence pour un salarié dont l'horaire est inférieur à 25 heures

2 heures 30 minutes de présence pour un salarié dont l'horaire est égal ou supérieur à 25 heures mais inférieur à 30 heures.

3 heures de présence pour un salarié dont l'horaire est supérieur ou égal à 30 heures.

La durée hebdomadaire prévue au contrat de travail pourra varier entre l'horaire contractuel moins 4 heures et l'horaire contractuel plus 4 heures, en aucun cas la durée de travail d'un salarié ne pourra être portée au delà de la durée légale du travail.

Les horaires de travail seront communiqués à chaque salarié par affichage au moins le lundi de la semaine A pour la semaine C.

De même, les salariés seront informés des modifications de l'horaire de travail par affichage au moins 7 jours à l'avance. La rémunération versée mensuellement au salarié sera indépendante du nombre d'heures effectué par le salarié le mois considéré.

En cas de maladie ou d'accident, les compléments de salaire seront calculés sur le salaire mensuel brut.

Seront considérées comme heures complémentaires, les heures effectuées à la demande expresse de la direction au delà de la limite haute de modulation de 4 heures par semaine ainsi qu'à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au delà de la durée résultant de l'application sur l'année de la durée de référence contractuelle. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une année excède 10% de l'horaire annuel de référence du salarié concerné, les heures excédant cette limite seront majorées de 25%.

(Voir Annexe 1)

En cas de départ en cours d'année, un compte des heures travaillées depuis le début de l'exercice sera établi et comparé au nombre d'heures théoriques qui auraient dû être travaillées entre le début de la période et la date du départ.

Après comparaison :

si le nombre d'heures travaillées est supérieur au nombre d'heures théorique, la différence sera réglée au salarié sur paie départ.

si le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures théoriques, la différence sera retenue sur la paie départ du salarié concerné sauf hypothèse de licenciement économique.

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de semaines travaillées dans l'exercice sera proraté selon la date d'entrée du salarié.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### **4 3 3 Contrat de travail**

Les directeurs d'établissement proposeront à chaque salarié à temps partiel le régime de modulation. Le salarié qui acceptera signera un nouveau contrat de travail dans lequel devra figurer notamment

- leur date d'entrée dans la société
- leur qualification
- les éléments de leur rémunération
- la durée moyenne hebdomadaire de travail de référence
- les limites supérieures et inférieures de la modulation
- les contreparties telles que précisées ci dessous
- le régime des heures complémentaires effectuées au delà des limites de modulation

Le salarié dont le temps de présence est de 20 heures ou 25 heures qui n'acceptera pas le principe de la modulation ne bénéficiera pas de la revalorisation de son contrat de travail. Il pourra lui être proposé d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10% de l'horaire de travail effectif, celles-ci seront rémunérées au taux normal. Au delà de 10% du temps de travail effectif, elles seront majorées de 25%.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au delà de la limite de 10% fixée au contrat de travail ne constitue ni une faute ni une cause de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de cette limite, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

### **4 3 4 Contrepartie**

En contrepartie de la modulation, les salariés concernés bénéficieront d'une semaine supplémentaire de repos prise par semaine entière pendant l'année de référence.

Cette semaine de repos sera prise à une date convenue en concertation entre le chef d'établissement et le salarié.

### **4 4 Aménagement du temps de travail :**

Afin de favoriser le travail en continu et de limiter le nombre de coupures, la société s'engage à favoriser la polyvalence.

La journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure.

Dans la mesure du possible, le chef d'établissement s'efforcera de ne pas dépasser 3 coupures par semaine.

Un bilan de l'application de cette mesure sera fait dans le délai d'un an.



## **ART 5 DISPOSITIONS PARTICULIERES A L'ENCADREMENT**

La volonté de la direction et le souhait des partenaires sociaux est d'associer le personnel d'encadrement à la réduction du temps de travail en tenant compte des spécificités de leur emploi.

Les parties au présent accord tiennent à souligner que la réduction du temps de travail de l'encadrement ne pourra s'effectuer sans révision du contenu des fonctions d'encadrement et sans changement des comportements individuels concernant le temps de présence au travail, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail supposera que chaque membre d'encadrement réexamine son fonctionnement quotidien. Elle implique aussi que tout ou partie des heures libérées par l'encadrement soient transférées vers d'autres catégories de personnel.

Ces heures pourront être transférées vers des employés responsables dont la mission et le statut seront définis lors des prochaines négociations sur les classifications.

Les dispositions du présent article concernent le personnel agent de maîtrise d'exploitation ainsi que le personnel cadre au sens des accords d'entreprise.

### **5 1 Dispositions concernant les agents de maîtrise d'exploitation :**

Il a été convenu que le forfait est le mode de fonctionnement qui est le mieux adapté au personnel agents de maîtrise d'exploitation et que la réduction du temps de travail s'appliquerait sur l'horaire correspondant au forfait.

La durée hebdomadaire de travail pour les agents de maîtrise d'exploitation est fixée depuis l'accord du 21 février 1997 à 46 heures.

L'horaire de travail hebdomadaire des agents de maîtrise d'exploitation sera réduit à 41 heures par semaine à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En tout état de cause, le temps de travail effectif ne pourra dépasser en moyenne le forfait sur l'année.

Il est convenu d'ores et déjà que l'horaire de travail des agents de maîtrise d'exploitation sera abaissé à :

40 heures en 2001  
39 heures en 2002.

En outre, la durée maximale de travail effectif quotidienne ne pourra excéder 10 heures et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 heures au cours d'une même semaine.

De plus, afin de compenser le dépassement horaire et faire bénéficier ce personnel d'une réduction significative de l'horaire de travail, chaque agent de maîtrise d'exploitation se verra attribuer

- 8 jours de repos de compensation en 2000
- 9 jours de repos de compensation en 2001
- 10 jours de repos de compensation en 2002

En cas d'entrée et de départ en cours d'année, la régularisation des jours de compensation s'effectuera à raison de :

- 0,6 jour de RTT par mois en 2000
- 0,75 jour de RTT par mois en 2001
- 0,8 jour de RTT par mois en 2002

Les jours de repos seront fixés par accord entre le directeur d'établissement et le salarié.

L'enregistrement et le contrôle des horaires seront réalisés par un dispositif autodéclaratif à l'initiative du salarié concerné, émargé par le salarié et validé hebdomadairement par le directeur de la cafétéria.

En cas de dépassement du forfait à la demande expresse du directeur, une compensation en temps heure pour heure en tenant compte des majorations légales sera octroyée au salarié concerné .

Les parties au présent accord constatent que le travail à temps partiel de certains membres d'encadrement peut répondre à certains besoins de fonctionnement des cafétérias et correspondre aux attentes des salariés.

Les demandes de passage à temps partiel seront prises en compte lorsque la situation locale le permettra en mettant en place des contrats de travail spécifiques pour ce type de personnel (temps partiel choisi, horaire de travail non forfaité, mobilité limitée à une agglomération).

## **5 2 Dispositions concernant les cadres:**

Une distinction doit être opérée entre les cadres dirigeants qui ne sont pas soumis au décompte de leur durée de travail et les autres cadres de l'entreprise.

### **5 2 1 Cadres dirigeants**

Certains cadres de l'entreprise ont un niveau de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre de façon autonome des décisions dans le cadre de délégations larges et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux supérieurs de celles pratiquées dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Entrent dans cette catégorie les cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 600.

Ces cadres ne seront soumis à aucun régime horaire quel qu'il soit.

### **5 2 2 Autres cadres :**

Compte tenu de l'autonomie dont les cadres disposent pour organiser leur temps de travail, il est expressément convenu qu'ils ne sont pas soumis à un horaire précis et qu'ils gèrent librement leur temps de travail sans contrainte par rapport à l'horaire collectif en vigueur.

Il est convenu que compte tenu de l'autonomie, de la liberté d'organisation et des moyens dont disposent ces cadres dans l'exercice de leurs fonctions, le calcul du temps de travail se fera en nombre de jours.

Ces cadres bénéficieront d'une réduction du temps de travail en jours, il s'agit :

des cadres fonctionnels et d'exploitation de coefficient inférieur à 600

La durée de travail de ces cadres ne pourra excéder 217 jours par an.

L'année de référence sera la même que la période d'acquisition des congés payés du 1er juin au 31 mai.

En cas d'embauche de mutation ou de départ en cours d'année, chaque mois de présence est réputé donner droit à 0,6 jours (0,7 jours pour les années bissextiles) de RTT pour les cadres fonctionnels ou 1,4 jours (1,5 jours les années bissextiles) pour les cadres d'exploitation.

La durée maximale journalière de travail est fixée à 10 heures.

Les jours de congé pour ancienneté, les congés pour événements familiaux viennent en déduction du nombre de jours de travail dans l'année fixé à 217.

Les journées de RTT seront prises en journées complètes ou en demi journées à l'initiative du cadre et après information préalable de la direction.

En cas de prise par demi-journée, la demi journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 heures. On entend par demi journée de travail les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner qui est fixée à 13 heures.

La journée ou la demi journée de RTT sera positionnée sur le programme de travail du cadre et fera l'objet d'un pointage spécifique, faisant apparaître sur le bulletin de paie le nombre de jours travaillés depuis le début de l'exercice de référence.

Chaque cadre devra établir mensuellement un relevé individuel faisant apparaître le nombre de journées travaillées et le nombre de journées ou de demi journées entières de repos effectivement prises dans le mois.

Afin de veiller au respect de la législation relative aux repos minima journaliers et hebdomadaires, il sera précisé sur le relevé, pour chaque journée de travail, l'amplitude de celle ci .

Ces relevés seront signés et transmis au supérieur hiérarchique.

### **5 3 Compte Epargne Temps :**

Afin de tenir compte des spécificités liées aux fonctions de l'encadrement et conscients du délai nécessaire à la mise en oeuvre pratique de la réduction du temps de travail, il a été convenu de mettre en place un compte épargne temps sur une période déterminée de 2 années à partir de juin 2000.

Le personnel d'encadrement, sans condition d'ancienneté, pourra y affecter les jours de RTT non pris et le cas échéant, les jours de compensation en cas de dépassement d'horaire prévus à l'article 5 1 dans les limites suivantes :

- la première année : la moitié des jours acquis
- la deuxième année : le quart des jours acquis

sans excéder 17 jours par an.

Le compte épargne temps pourra être alimenté jusqu'au 31/05/2002 et la prise des jours épargnés est ouverte jusqu'au 31/05/2003.

Les jours acquis pendant la durée de vie du compte épargne temps pourront être pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié à l'initiative de sa hiérarchie en respectant un délai de prévenance réciproque de trois semaines.

La rémunération des jours pris au titre du compte épargne temps s'effectuera au taux journalier en vigueur lors de leur prise.

En cas de mutation, les droits à congés issus du compte épargne temps seront transférés à la nouvelle société.

En cas de départ définitif, les jours du compte épargne temps seront réglés au taux journalier en vigueur au jour du départ.

Les jours acquis au titre de la période transitoire de l'entrée en vigueur de l'accord jusqu'au 31 mai 2000 pourront être affectés entièrement au compte épargne temps.

## **ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAINTENANCE :**

### **6 1 Définition :**

Les agents de maintenance sont les salariés, quelque soit leur statut agent de maîtrise ou employé , chargés d'assurer la maintenance et l'entretien de plusieurs cafétérias qui leur sont affectées.

Ces agents interviennent dans des établissements différents chaque jour ( à partir de leur domicile ) et utilisent un véhicule fourni par la société.

### **6 2 Durée du travail :**

La durée du travail des agents de maintenance est réduite à 34 heures 45 minutes de travail effectif correspondant à 36 heures 35 minutes de présence.

La réduction du temps de travail des agents de maintenance s'effectuera par l'octroi sur l'année de journées de repos.

La durée du travail est fixée à 34 heures 45 minutes en moyenne par semaine sans pouvoir excéder 39 heures de travail effectif par semaine et 1600 heures sur l'année.

Lorsque les heures effectuées à la demande de la direction excèdent 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1600 heures, les heures effectuées au delà de cette limite sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les majorations légales.

Pendant l'année, l'agent de maintenance bénéficiera au minimum d'une semaine entière de repos.

Cette semaine de repos sera fixée en concertation entre le responsable régional de maintenance et le salarié concerné.

Le calendrier prévisionnel de l'horaire de travail de chaque salarié sera porté à sa connaissance la semaine A pour C.

En cas de modification de la date fixée pour la semaine de repos, le changement doit être notifié dans un délai de 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La rémunération versée mensuellement au salarié sera indépendante du nombre d'heures effectué par le salarié le mois considéré.

Le temps de trajet sera considéré comme temps de travail effectif.

### **6 3 Astreintes :**

Dans le cas où une astreinte de week end serait mise en place les salariés concernés bénéficieront des compensations suivantes :

en l'absence d'intervention : une demi journée de repos par mois .

ou

en cas d'intervention : une demi journée de repos par mois plus la récupération des heures passées en intervention qui pourront être prises par journées ou demi-journées.

Ces demi-journées pourront être cumulées dans la limite de 6 mois afin de prendre des journées entières de repos.

Dans le cas où il serait fait recours aux astreintes, celles ci seront organisées par roulement entre les différents agents de maintenance de la région.

La programmation de la période d'astreinte sera porté à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Le responsable régional de maintenance remettra à la fin de chaque mois à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre d'astreintes effectuées ainsi que la compensation correspondante.

## **ARTICLE 7 REMUNERATION**

### **7 1 Employés ouvriers à temps complet et agents de maîtrise du siège social**

Les partenaires sociaux ont décidé que la réduction du temps de travail se fera sans réduction de rémunération.

Pour avoir une politique salariale cohérente, une indemnité différentielle sera créée afin d'assurer le maintien de la rémunération, elle sera égale à la différence entre le salaire mensuel actuel hors indemnité de nourriture et le nouveau salaire mensuel hors indemnité de nourriture résultant du taux horaire actuel multiplié par la nouvelle durée du travail. (Voir annexe 2)

L'horaire de travail pris en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle sera plafonné à 38 heures de présence hebdomadaires.

La direction s'engage à faire en sorte que cette indemnité soit résorbée et réintégrée dans le salaire sur une période qui n'excédera pas 2 années en augmentant progressivement le taux horaire de 3,88% sur ces 2 années dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Cette indemnité différentielle sera prise en compte pour apprécier le respect des minimum légaux et conventionnels et entrera notamment dans l'assiette de calcul :

- des indemnités complémentaires aux indemnités de sécurité sociale.
- de l'indemnité compensatrice et de régularisation des congés payés
- de l'indemnité conventionnelle de licenciement
- de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite
- de la prime d'intéressement Groupe Casino
- de la participation Groupe Casino
- de la prime de fin d'année

### **7 2 employés ouvriers à temps partiel:**

Compte tenu du maintien des horaires en vigueur pour les salariés à temps partiel et de la garantie minimale d'activité, ces personnes ne sont pas concernées par l'indemnité différentielle visée au paragraphe précédent.

Cependant, afin de maintenir une politique salariale cohérente , les salariés à temps partiel bénéficieront de la même augmentation progressive de leur taux horaire que les temps pleins.

Cette revalorisation des salaires sera réalisée sur une période de 2 ans au maximum et s'inscrira dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

### **7 3 personnel d'encadrement : agents de maîtrise d'exploitation et cadres :**

La réduction du temps de travail de l'encadrement agents de maîtrise d'exploitation et cadres se fera sans incidence sur les rémunérations.

### **7 4 Nouveaux embauchés :**

Les nouveaux embauchés seront rémunérés sur la base du taux horaire en vigueur pour le poste occupé multiplié par la nouvelle durée du travail ( 36 h 35 mn de présence )

L'indemnité différentielle sera versée exclusivement aux salariés à temps complet rémunérés au SMIC.

Les agents de maîtrise embauchés au forfait 41 heures bénéficieront d'une rémunération au moins égale à celle qu'ils auraient perçue sur la base de 35 heures en y rajoutant les heures supplémentaires.

### **7 5 1er Mai :**

Le personnel qui travaillera le 1er mai bénéficiera d'une majoration de 100% des heures travaillées ce jour là ainsi que de la réduction de 1/5ème de son horaire de travail hebdomadaire contractuel, qu'il soit modulé ou non et ce, sans condition d'ancienneté.

Le personnel de repos le 1er mai bénéficiera d'une réduction de 1/5ème de son horaire de travail hebdomadaire contractuel, qu'il soit modulé et ce, sans condition d'ancienneté.

### **7 6 Salaire**

La direction, pour l'an 2000, s'engage à ne pas bloquer la négociation sur les salaires.

### **ARTICLE 8 PLAN EMPLOI :**

La société Casino Cafétéria s'engage à créer 150 emplois équivalés temps plein.

Cette création d'emploi s'effectuera par la revalorisation des contrats à temps partiel des salariés à l'effectif dans les conditions prévues à l'article 4 2 2 ainsi que par l'embauche de nouveaux salariés.

La revalorisation des contrats à temps partiel à partir des heures complémentaires disponibles et les heures libérées par la réduction du temps de travail des employés temps plein et des agents de maîtrise peuvent être estimées à 100 emplois équivalés temps plein.

Les embauches effectuées à partir des heures libérées par la réduction du temps de travail des employés temps plein et des agents de maîtrise seront de 50 emplois équivalés temps pleins.

Les embauches s'apprécieront à périmètre comparable, c'est à dire en prenant comme référence l'effectif base 36 heures 35 minutes au 31 janvier 2000 en faisant abstraction des fermetures, passages en location gérance, ouvertures ou rachats qui viendraient à intervenir pendant la période de référence.

Les embauches interviendront au plus tard dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

### **ARTICLE 9 EGALITE PROFESSIONNELLE :**

La société s'interdit conformément à l'article L 123-1 du Code du travail, sous réserve des dispositions particulières prévues par le Code du Travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre

sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi, de prendre en considération le sexe au moment de l'embauche, de la modification ou de la résiliation du contrat de travail.

En outre, la société s'engage à réserver aux femmes un traitement équivalent aux hommes occupant des emplois de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

A leur demande, les salariés intéressés pourront être reçus par un membre d'encadrement afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité professionnelle.

Bien entendu, les représentants du personnel seront chargés de faire part à la direction de tout problème susceptible de leur être signalé dans l'application des dispositions qui précèdent. En outre, la direction s'engage à consulter les représentants du personnel au moins une fois par an sur l'égalité hommes-femmes et sur les mesures prises pour en assurer le respect.

### **ARTICLE 10 SUIVI DE L'ACCORD :**

Conformément à la loi et afin d'accompagner la mise en oeuvre et de garantir la réussite des différentes mesures contenues dans le présent accord, les parties conviennent de créer une commission de suivi qui sera notamment chargée d'examiner toutes les conditions relatives à l'interprétation ou l'application du présent accord.

#### **10 1 Composition de la commission :**

Pour les salariés : 3 représentants par organisation syndicale qui a participé à la négociation de l'accord RTT.

Pour l'employeur : un nombre de représentants qui pourra aller jusqu'à 4.

#### **10 2 Organisation des réunions :**

Les membres de la commission de suivi se réuniront sur invitation de la direction des ressources humaines chaque trimestre jusqu'au 31 mai 2002.

La première réunion aura lieu au plus tard deux mois après la signature du présent accord.

Cette invitation sera adressée à chaque membre de la commission 3 semaines à l'avance .

Afin de faciliter le bon déroulement des réunions chaque organisation syndicale devra communiquer à la Direction des ressources humaines les questions ou sujets qu'elle souhaite voir aborder et cela au moins 8 jours avant la date effective de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme temps de travail, il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation et n'entraînera aucune réduction de rémunération.

#### **10 3 Modalités de prise en charge des frais de déplacement**

Le remboursement des frais de déplacement des membres de la délégation syndicale sera effectué sur la base des règles en vigueur dans la société.



## **ARTICLE 11 ENTREE EN VIGUEUR :**

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée en principe

- au 31 janvier 2000 pour le passage à 34 heures 45 pour les temps complets et les agents de maîtrise du siège social,

- le 1er mars 2000 pour l'encadrement

- le 1er avril 2000 pour les temps partiels.

Cependant, compte tenu des conséquences financières de la mise en oeuvre des différents engagements pris, l'entrée en vigueur du présent accord ne pourra intervenir qu'à la condition expresse qu'il soit « majoritaire » au sens des dispositions de la Loi, de sorte qu'il ouvre droit aux allègements de cotisations de sécurité sociale pour les catégories de personnel y ouvrant droit.

Le défaut du bénéfice de l'allègement des charges sociales pour les catégories de personnel concernées ne permettant pas de garantir l'équilibre économique de l'accord, entraînera la caducité automatique de l'ensemble de ces dispositions.

Le caractère majoritaire de l'accord nécessite qu'il soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections intervenues pour la désignation des délégués du personnel de la société CASINO CAFETERIA ou que, à défaut, il ait été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'au moins une organisation syndicale signataire et qu'il ait été approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

## **ARTICLE 12 DUREE :**

Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ont la possibilité de le dénoncer à tout moment, conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Toutefois, il ne peut en aucun cas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

## **ARTICLE 13 MODALITES DE REVISION:**

Chaque partie signataire pourra demander une révision du présent accord. La demande de révision est adressée aux autres parties en précisant les motifs de cette demande.

Les négociations devront s'engager à l'initiative de la société Casino Cafétéria dans le délai d'un mois. Les parties disposeront alors d'un délai de 3 mois pour substituer au présent accord un texte révisé. A défaut de signature d'un texte révisé, le présent accord restera en vigueur.

## **ARTICLE 14**

Afin que chacun puisse participer au développement du Groupe, la direction de Casino Cafétéria a décidé d'accorder une réduction sur achats de 5% dans les supermarchés et hypermarchés du Groupe.

Les modalités d'application seront définies au cours du premier semestre 2000.

## **ARTICLE 15 PUBLICITE :**

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

Il sera déposé à l'initiative de la Direction en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire accompagné de la liste des établissements de la Société et de leurs adresses respectives en trois exemplaires.

Il est communiqué au Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Il sera joint à la déclaration à adresser à l'URSSAF en application des dispositions prévues par l'article 19 XI de la Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Un exemplaire sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux secrétaires des Comités Sociaux d'Etablissements et aux délégués syndicaux.

Les Comités Sociaux d'Etablissements seront informés et consultés préalablement à la mise en oeuvre au niveau de l'établissement.

Il sera diffusé et affiché dans l'entreprise en vue d'être porté à la connaissance des salariés.

Fait à Saint Etienne, le 26 janvier 2000

Pour Casino Cafétéria

Pour les organisations syndicales

Daniel JAMBON

Pour le syndicat AUTONOME

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SNTA FO

## ANNEXE 1

### EXEMPLE : dépassement de la limite haute de modulation.

Un salarié dont le contrat de base est de 23 heures peut moduler entre 19 et 27 heures.

Semaine 1 : 22 heures  
Semaine 2 : 26 heures  
Semaine 3 : 29 heures € paiement de 2 heures complémentaires à taux normal  
Semaine 4 : 31 heures € paiement de 3 heures complémentaires à taux normal et de 1 heure à 25%  
Semaine 5 : 26 heures

.....

.....

.....

Semaine 46 : 28 heures € paiement de 1 heure complémentaire à taux normal  
Semaine 47 : 26 heures  
Semaine 48 : 25 heures  
Semaine 49 : 27 heures  
Semaine 50 : 22 heures  
Semaine 51 : 21 heures  
Semaine 52 : 23 heures

1112 heures effectuées

- 1 076 heures dues

36 heures complémentaires dues

6 heures complémentaires payées

30 heures à payer au taux normal (inférieur au contingent de 10% d'heures complémentaires annuel)

## ANNEXE 2

### PRINCIPE DU MAINTIEN DE LA REMUNERATION

AUJOURD'HUI	Hebdomadaire	Mensuel	Taux horaire SMIC	Salaire mensuel	Observations
Temps de travail effectif	36,10 heures	157,03 heures			Ce principe sera appliqué dans la limite d'un horaire hebdomadaire de 38 heures. La rémunération des heures heures au delà de 38 sera intégrée au salaire de base.
Pause de 3 mn	1,90 heures	8,27 heures			
Temps rémunéré	38 heures	165,30 heures	40,72 francs	6 731,01 francs	
<b>AU 31 JANVIER 2000</b>					
Temps de travail effectif	34,75 heures	151,16 heures			
Pause de 3 mn	1,82 heures	7,91 heures			
Temps rémunéré	36,57 heures	159,07 heures	40,72 francs	6 477,33 francs	
Indemnité RTT pour maintien de la rémunération : 253,68 francs					