

SOMMAIRE

AVENANT EMPLOYES / OUVRIERS

Mis en forme : Droite : 0,5 cm,
Haut : 0,75 cm

TITRE 1 : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES (page 7)

Article 1.1 : liberté d'opinion et droit syndical (page 7)

Article 1.2 : déroulement de carrière des représentants du personnel (page 7)

Article 1.3 : exercice des fonctions des représentants du personnel (page 7)

Article 1.4 : élections des délégués du personnel et membres des comités sociaux d'établissement (page 7)

Article 1.5 : moyens des organisations représentatives du personnel (page 8)

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS PARTICULIERES (page 9)

Article 2.1 : les Délégués du personnel (page 9)

Article 2.2 : les Comités Sociaux d'Etablissement (page 9)

Article 2.3 : le Comité Central d'Entreprise (page 10)

Article 2.4 : les Délégués syndicaux (page 10)

Article 2.5 : le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (page 11)

TITRE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE

TITRE 3 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3 : EMBAUCHE (page 12)

ARTICLE 4 : PERIODE D'ESSAI (page 12)

ARTICLE 5 : PROMOTION INTERNE (page 12)

ARTICLE 6 : ANCIENNETE (page 13)

TITRE 4 : FORMATION, APPRENTISSAGE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 7 : FORMATION ET APPRENTISSAGE (page 14)

ARTICLE 8 : VÊTEMENTS ET TENUES DE TRAVAIL (page 14)

ARTICLE 9 : HYGIENE ET SECURITE (page 15)

1) Visite d'embauchage (page 15)

2) Examens médicaux périodiques (page 16)

3) Visite de reprise (page 16)

TITRE 5 : LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 10 : DUREE LEGALE (page 17)

Article 10.1 : la pause (page 17)

Article 10.2 : heures supplémentaires (page 17)

Article 10.3 : durées maximales (page 18)

Article 10.4 : repos quotidien et hebdomadaire (page 18)

Article 10.5 : temps partiel (page 19)

Article 10.5.1 : heures complémentaires (page 19)

Article 10.5.2 : aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel (page 19)

Article 10.5.3 : avenant saisonnier pour les salariés à temps partiel qui ne modulent pas (page 20)

ARTICLE 11 : MODALITES DE REMUNERATION (page 20)

TITRE 6 : LES CONGES

ARTICLE 12 : LES CONGES PAYES (page 21)

Article 12.1 : acquisition des congés payés (page 21)

- Congés période creuse
- Décompte du droit aux congés
- Déchéance

Article 12.2 : ordre des départs en congés (page 22)

Article 12.3 : prise des congés (page 22)

Article 12.4 : indemnité de congés (page 22)

Article 12.5 : congé d'ancienneté (page 22)

ARTICLE 13 : LES CONGES SPECIAUX (page 22)

Article 13.1 : les absences pour circonstances de famille (page 22)

Article 13.2 : les absences pour garde d'enfants malades (page 23)

Article 13.3 : les absences diverses (page 23)

Article 13.4 : les absences en raison des obligations militaires (page 24)

ARTICLE 14 : LES JOURS FERIES (page 24)

TITRE 7 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 15 : LA MATERNITE (page 26)

Article 15.1 : protection de la maternité et éducation des enfants (page 26)

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

- Interdiction d'emploi
- Rupture du contrat de travail
- Suspension du contrat de travail
- Protection
- Prolongation d'absence en vue d'élever son enfant :
- Congé parental d'éducation

Article 15.2 : aménagements des conditions de travail (page 28)

- Pause des femmes enceintes
- Rémunération des absences pour allaitement

ARTICLE 16 : LA MALADIE (page 28)

Article 16.1 : les compléments de salaire (page 28)

Article 16.2 : les garanties d'emploi (page 28)

TITRE 8 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 17 : LE LICENCIEMENT ET LA DEMISSION (page 31)

Article 17.1 : préavis et heures pour recherche d'emploi (page 31)

Article 17.2 : indemnité de licenciement (page 32)

- Licenciement pour motif personnel
- Licenciement pour motif économique

ARTICLE 18 : LA RETRAITE (page 32)

Article 18.1 : le départ en retraite (page 32)

Article 18.2 : la mise à la retraite (page 33)

TITRE 9 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

ARTICLE 19 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE (page 34)

ARTICLE 20 : PREVOYANCE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL, DE LONGUE MALADIE OU D'INVALIDITE (page 34)

ARTICLE 21 : ALLOCATION DECES (page 35)

- Cas de décès par maladie
- Cas de décès par accident
- Garantie "double effet" (décès du conjoint)
- Garantie invalidité permanente et absolue

ARTICLE 22 : RENTE EDUCATION (page 36)

ARTICLE 23 : RENTE DU CONJOINT SURVIVANT(à effet du 01/06/96) (page 36)

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,89 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme ... [1]

Mis en forme ... [2]

Mis en forme ... [3]

ARTICLE 24 : PARTICIPATION DU PERSONNEL AU REGIME DE PREVOYANCE (page 36)

TITRE 10 : GRATIFICATIONS DIVERSES

ARTICLE 23 : PRIME ANNUELLE (page 38)

Article 23.1 : conditions d' attribution (page 38)

Article 23.2 : montant (page 38)

Article 23.3 : abatements (page 39)

ARTICLE 24 : RECOMPENSE POUR MEDAILLE DU TRAVAIL (page 39)

TITRE 11 : CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

ARTICLE 27 : INDEMNITE DE NOURRITURE (page 40)

ARTICLE 27 : CLASSIFICATIONS (page 40)

ARTICLE 29 : SALAIRES MINIMA GARANTIS (page 40)

TITRE 12 : ENTREE EN VIGUEUR, DENONCIATION, PUBLICITE ...

ARTICLE 30 : ENTREE EN VIGUEUR – DENONCIATION – REVISION (page 41)

ARTICLE 31 : CONFLITS COLLECTIFS – PROCEDURE DE CONCILIATION (page 41)

ARTICLE 32 : PUBLICITE (page 41)

Mis en forme : Français (France)

Entre les soussignées

La Direction de la Société CASINO CAFETERIA SAS dont le Siège Social est à ST ETIENNE, 24 rue de la Montat – 42 008 ST ETIENNE,

représentée par *Monsieur André CHALUS*, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part

et les organisations syndicales représentatives :

- **AUTONOME Groupe Casino et filiales** dont le siège est situé 2 rue du Chalet – 42100 ST ETIENNE

représentée par *Madame DEL CANO Anne-Catherine*

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

représentée par *Monsieur SOLER Jacques*

- **CFE - CGC Groupe Casino** dont le siège est situé 2 Rue du Chalet – 42100 ST ETIENNE,

représentée par *Monsieur BAU René*

- **La Fédération CGT du Commerce et des Services** dont le siège est situé 263 rue de Paris – Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX

représentée par *Monsieur BONNARD Frédéric*

- **SNTA FO Casino** dont le siège est situé BP 43 –31152 FENOUILLET CEDEX,

représentée par *Monsieur BANCILHON Christian*

- **UNSA Casino** dont le siège est situé 3 rue Carry – 69003 LYON,

représentée par *Madame LAGUERRE Martine*

d'autre part,

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

PREAMBULE

Le 29 décembre 1999, la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, applicable à la Société Casino Cafétéria SAS, a été étendue.

Jusqu'à lors, le statut collectif des « employés – ouvriers » de la Société Casino Cafétéria SAS était régi par la Convention Collective Nationale des Restaurants Publics du 01^{er} juillet 1970, l'Avenant d'entreprise « Employés- Ouvriers » du 22 décembre 1994 et les avenants s'y rapportant des 11 janvier, 15 mars et 25 juin 1996, du 09 juillet 1997 et du 16 novembre 1998.

La Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & assimilées du 28 août 1998 remplaçant la Convention Collective Nationale des Restaurants Publics du 01^{er} juillet 1970, la Direction et les organisations syndicales ont jugé nécessaire de procéder à la mise à jour et à

l'adaptation du statut collectif des salariés issu des avenants de la Société Casino Cafétéria SAS.

Prenant acte de cette situation, les parties soussignées se sont rencontrées de septembre 2000 à mai 2002 pour procéder à cette mise à jour et à cette adaptation.

En conséquence, le présent avenant a pour but d'adapter l'avenant principal « employés / ouvriers » du 22 décembre 1994 :

- | - *en le mettant en conformité avec les dispositions de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & assimilées du 28 août 1998, ainsi qu'avec les dispositions légales récentes.*
- | - *en intégrant, et ce dans un souci de clarté, dans un seul et même avenant les modifications issues des avenants à l'avenant principal du 22 décembre 1994 afin d'obtenir, en un document, l'intégralité des dispositions applicables.*

Par ailleurs, soucieuse de préserver et de promouvoir le dialogue social, la Direction a été, au cours de ces rencontres, attentive aux demandes des organisations syndicales, et a ainsi accédé à la mise en place « d'une gratification annuelle équivalente à un mois de salaire ».

En conclusion, par ce présent avenant d'entreprise, la Direction et les organisations syndicales se sont attachées à garantir un statut collectif, considéré dans son ensemble, comme plus avantageux que la Loi et la convention collective nationale, s'inscrivant ainsi dans une démarche globale d'amélioration des règles régissant les relations professionnelles individuelles et collectives au sein de la Société Casino Cafétéria SAS.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

TITRE 1 : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 : liberté d'opinion et droit syndical

Les droits syndicaux sont garantis par les articles 7 et 8 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

Article 1.2 : déroulement de carrière des représentants du personnel

Le déroulement de carrière des représentants du personnel est régi par l'article 9.1 de la nouvelle Convention Collective Nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998 ainsi que par l'article 1 de l'accord de Groupe du 27/09/1993 sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail.

Article 1.3 : exercice des fonctions des représentants du personnel

En complément de l'article 9 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

Les fonctions des représentants du personnel s'accomplissent normalement à l'intérieur de l'établissement. Elles peuvent toutefois les appeler à se déplacer en dehors de l'établissement.

Les déplacements à l'intérieur ne doivent pas nuire au bon fonctionnement des services ni à l'accomplissement du travail.

En ce qui concerne les déplacements à l'extérieur de l'établissement, les représentants du personnel doivent prévenir le plus tôt possible le chef d'établissement ou son représentant.

Un bon de délégation comportant l'indication de la date et de l'heure de départ leur est alors remis. A leur retour, ils doivent remettre au chef d'établissement ou à son représentant le bon de délégation complété par l'indication du nombre d'heures de délégation utilisées.

Règles à suivre pour le déplacement des représentants du personnel.

A l'occasion des réunions du Comité Central d'Entreprise, les déplacements des représentants du personnel s'effectuent conformément aux dispositions définies par la Direction Générale. Les mêmes règles s'appliquent pour la réception des délégués syndicaux par la Direction Générale (voir tableau en annexe).

Article 1.4 : élections des délégués du personnel et membres des comités sociaux d'établissement

En complément de l'article 9 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998, il est précisé que :

Déroulement et organisation des élections :

Le Directeur de chaque établissement doit informer en temps voulu par affichage le personnel de l'organisation des élections.

Il met au point, avec ceux des membres de son personnel qui ont été habilités par leur organisation syndicale, un protocole d'accord définissant notamment le nombre de sièges à pourvoir dans chaque collège et les modalités de scrutin applicables à l'établissement.

Suite à un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales, les électeurs voteront en un collège unique. A défaut d'unanimité, la composition des collèges électoraux se fera conformément à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria de 1998. Soit :

Pour les élections au titre des délégués du personnel, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la convention collective :

- Pour le collège 1 : Employés
- Pour le collège 2 : Agents de maîtrise
- Pour le collège 3 : Cadres

Les listes des candidats sont présentées au Directeur dans les délais légaux ou dans ceux prévus par le protocole électoral, étant bien précisé que la Direction, ne peut être en mesure de mettre des bulletins imprimés à la disposition des électeurs qu'à la condition de disposer d'un délai de 8 jours ouvrables. Au-delà de ce délai, les organisations syndicales devront fournir les bulletins de vote et ce, jusqu'au jour de l'élection. Les listes seront affichées.

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont portées par avis à la connaissance du personnel 15 jours au moins à l'avance. La liste des électeurs est affichée en même temps.

Les opérations de vote ont lieu pendant les heures de travail, au début ou à la fin d'une séance de travail.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, au moins 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement. Les salariés ainsi désignés ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Le temps consacré au vote est rémunéré comme temps de travail.

L'un des exemplaires du procès verbal des opérations électorales est affiché à l'emplacement prévu, les autres sont remis : un au chef d'établissement et un à chaque liste.

Détermination de l'effectif des établissements

Pour la détermination de l'effectif de chaque établissement, il y a lieu de tenir compte de la totalité du personnel habituellement occupé et du personnel absent pour maladie, maternité, accident et congé parental.

En ce qui concerne le décompte des effectifs relatifs au calcul des seuils pour la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel et à l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise, il est établi en prenant en compte chaque salarié à temps complet pour une unité et en ramenant les salariés à temps partiel en salariés à temps complet, en utilisant conformément aux dispositions légales la formule suivante :

$$\frac{\text{masse totale des horaires de travail effectifs inscrits dans les contrats}}{\text{de travail des salariés à temps partiel de chaque établissement}} \times \text{durée normale du travail effectif du personnel à temps complet de l'établissement}$$

C'est le bureau de Gestion Administrative du Personnel qui, à la demande des établissements, communique l'effectif.

Article 1.5 : moyens des organisations représentatives du personnel

Moyens des délégués du personnel :

Les moyens des délégués du personnel constituant le Comité Social d'Etablissement sont définis par la Loi et par l'article 9.2 de la Convention Collective des Chaînes de Cafétérias sous réserve des heures de délégation dont ils bénéficient au titre de la Loi qui sont remplacées par celles attribuées au titre du mandat de membre du Comité Social d'établissement.

Moyens des délégués syndicaux nationaux et centraux :

Les délégués syndicaux bénéficient des moyens reconnus par la Loi et par l'article 9.2 de la Convention Collective des Chaînes de Cafétérias.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 2.1 : les Délégués du personnel

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est précisée à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Toutefois, il a été décidé d'apporter les précisions suivantes concernant le remplacement des délégués du personnel absents : l'employeur remplacera quand cela sera possible, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat.

Article 2.2 : les Comités Sociaux d'Etablissement

En complément de l'article 9 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

La Société CASINO CAFETERIA SAS exploite, outre son siège social, un grand nombre d'établissements, dispersés sur le territoire national, dont l'effectif, calculé selon la législation en vigueur, n'excède pas 50 personnes.

La Direction et les organisations syndicales conscientes de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base ont décidé de mettre en place dans tous les établissements de 11 à 49 salariés une instance collective spécifique appelée Comité Social d'Etablissement.

Le Comité Social de l'Etablissement est présidé par le Responsable de celui-ci. Ses membres élus sont les délégués du personnel titulaires et suppléants, élus pour deux ans, avec un minimum de 2 titulaires et 2 suppléants.

La mise en œuvre des Comités Sociaux d'Etablissement nécessitant une augmentation du nombre de délégués du personnel titulaires et suppléants dans les établissements de 11 à 25 salariés se fera lors du renouvellement des délégués du personnel tels qu'ils sont prévus.

Les modalités pratiques de vote, l'organisation matérielle des élections feront l'objet d'un protocole d'accord au niveau de chaque établissement. Néanmoins, il est expressément convenu, s'agissant d'une mise en place purement conventionnelle que le nombre de sièges à pourvoir devra obligatoirement se faire conformément aux dispositions ci-dessus.

Les membres titulaires du Comité Social d'Etablissement disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 20 heures par mois, ces heures de délégation se substituent à celles attribuées par la Loi aux délégués du personnel.

L'employeur remplacera quand cela sera possible, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat.

Les délégués du personnel assurent les fonctions attribuées au Comité Social d'Etablissement.

Le Comité Social d'Etablissement assure au niveau local les responsabilités attribuées au Comité d'Entreprise dans les Sociétés employant plus de 50 personnes : il est en effet informé sur les questions intéressant la marche générale de l'établissement et en particulier sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée et les conditions de travail ainsi que la formation professionnelle du personnel. Il gère les œuvres sociales et bénéficie des subventions attribuées à ce titre.

Article 2.3 : le Comité Central d'Entreprise

En complément de l'article 9 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

Composition

Sa composition fera l'objet d'un accord particulier avec les organisations syndicales. Celle-ci sera revue tous les deux ans en fonction de l'évolution des effectifs de la Société.

A cette occasion, un roulement sera assuré dans les catégories employés et agents de maîtrise entre les divers établissements.

Le représentant cadre(titulaire et suppléant) sera élu dans l'établissement Siège Social. En plus du représentant cadre, le comité central d'entreprise devra comprendre au moins un représentant des maîtrises(titulaire et suppléant).

Compte tenu du nombre d'établissements et de l'effectif de la Société, le nombre de représentants au Comité Central d'Entreprise sera déterminé en faisant application à l'effectif total de la Société, des règles applicables pour le calcul du nombre de membres à élire aux Comités d'entreprise.

Le Comité Central d'Entreprise est composé de membres titulaires et de membres suppléants élus parmi les élus des Comités d'établissements et Comités Sociaux d'Etablissements.

Le Comité Central d'Entreprise est constitué, outre les représentants des Comités d'établissement et des comités sociaux d'établissement des cafétérias, des représentants du Comité d'établissement du Siège Social.

Financement :

- **Subvention Frais de Fonctionnement :**

La société Casino Cafétéria verse au titre des frais de fonctionnement des différents comités une subvention égale à 0,20% du montant des salaires bruts de l'année précédente conformément à la législation en vigueur.

Il est convenu que 50% de cette subvention est destinée au fonctionnement du Comité Central d'Entreprise.

Les autres 50% sont destinés au fonctionnement des Comités d'Etablissements et Comités Sociaux d'Etablissements, ils seront répartis au prorata de l'effectif moyen annuel de chaque établissement.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

- **Subvention Œuvres Sociales :**

La société Casino Cafétéria verse au titre des œuvres sociales et culturelles une subvention d'un montant égal à 1,10% des salaires bruts de l'année précédente.

Cette subvention globale est répartie entre les œuvres sociales centralisées, les Comités d'Etablissements et les

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Comités Sociaux d'Etablissements pour leurs œuvres sociales propres selon les modalités suivantes :

- au titre des activités sociales communes et centralisées, une subvention égale à 0,49% du montant des salaires bruts de l'année précédente pour les prestations telles que mutuelle (à raison de 0,31% des salaires bruts), centres de vacances et vacances familiales(à raison de 0,18% des salaires bruts).
- au titre des activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement et Comités Sociaux d'Etablissements, une subvention égale à 0,61% du montant des salaires bruts de l'année précédente répartie au prorata de l'effectif moyen annuel de chaque établissement

Article 2.4 : les Délégués syndicaux

La représentation du personnel au titre des délégués syndicaux est précisée à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

Toutefois, il a été décidé d'apporter les précisions suivantes concernant le remplacement des délégués syndicaux absents : l'employeur remplacera quand cela sera possible, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat.

Article 2.5 : le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail sont indiquées à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

TITRE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle sont exposées à l'article 10 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

TITRE 3 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3 : EMBAUCHE

En complément de l'article 11 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

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

L'employeur peut faire connaître ses besoins en main d'œuvre à l'Agence Nationale pour l'emploi. Il peut également recourir à l'embauchage direct.

L'embauche peut être précédée d'une épreuve d'essai professionnel, distincte de la période d'essai et dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie.

De plus, pour le personnel à durée déterminée, lorsqu'il y a lieu de pourvoir au remplacement d'un titulaire absent, sans que cette absence engendre la rupture du contrat de travail (maternité, accident ou maladie de longue durée, congés annuels, service national, ...) ou de faire face à un surcroît de travail exceptionnel, ou saisonnier, il peut être fait appel à du personnel recruté par contrat écrit établi pour une durée déterminée.

Lorsque, à l'expiration du contrat à durée déterminée, le salarié se voit proposer un contrat à durée indéterminée, la durée des fonctions accomplies sous contrat à durée déterminée entre en compte pour le calcul de l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise.

ARTICLE 4 : PERIODE D'ESSAI

En vertu de l'article 12 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria, le personnel employés/ouvriers, embauché sous contrat à durée indéterminée, peut être soumis à une période d'essai de 1 mois renouvelable

Les parties contractantes ont convenu d'aménager cette dernière disposition comme suit :

- | - les "employés – ouvriers" embauchés au Niveau I de la grille de classifications en qualité d'employé de restauration sont soumis à une période d'essai d'un mois
- | - les "employés-ouvriers" embauchés au Niveau II de la grille de classification en qualité de cuisinier, pâtissier ou pizzaiöle sont soumis à une période d'essai d'un mois qui peut être renouvelée une fois pour une durée d'un mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'une notification écrite entre les parties, avant la fin de la première période d'essai.

Pour les employés embauchés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à la législation en vigueur (article L 122-3-2 du code du travail).

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

ARTICLE 5 : PROMOTION INTERNE

Selon l'article 17 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, la société Casino Cafétéria peut pourvoir les postes vacants soit en les proposant aux salariés présents dans l'entreprise soit par des embauches extérieures.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur étudiera en priorité les candidatures internes, tout en conservant la possibilité de recourir aux candidatures externes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante.
Celle-ci devra faire l'objet d'un écrit mentionnant l'accord du salarié.

Pendant cette période, il percevra une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du poste occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera au moins égale au minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

ARTICLE 6 : ANCIENNETE

En complément de l'article 11 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

L'ancienneté dans une entreprise doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelle que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus aux articles 12 et 13 du présent avenant
- absences pour maladie, maternité ou accident
- le service national si le salarié a été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service
- périodes militaires obligatoires
- interruption pour faits de guerre(ordonnance du 01/05/1945) si l'intéressé a repris son emploi
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,99 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,62 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- service national quand la condition prévue au paragraphe ci-dessus n'a pas été remplie
- licenciement collectif ou individuel sauf faute grave ou lourde,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage dans les conditions d'emploi équivalentes.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,99 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,62 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

TITRE 4 : FORMATION, APPRENTISSAGE ET CONDITIONS

DE TRAVAIL

ARTICLE 7 : FORMATION ET APPRENTISSAGE

Les dispositions relatives à la formation et à l'apprentissage sont exposées aux articles 20 et 21 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

Tout salarié de la Société CASINO CAFETERIA SAS pourra également bénéficier des dispositions relatives à la validation des acquis professionnels prévues par les articles L 900-1 et L 934-1 du Code du Travail.

ARTICLE 8 : VÊTEMENTS ET TENUES DE TRAVAIL

Jugeant les dispositions ci dessous plus favorables, les parties conviennent qu'elles viennent en remplacement de l'article 19 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998. Il est donc convenu que :

La Direction fournit gratuitement un vêtement de travail au personnel des cafétérias. La nature de ces vêtements est fixée par la Direction.

Il est précisé qu'à la date de signature du présent avenant d'entreprise, et selon le concept de la cafétéria :

- la nature des vêtements fournis pour le personnel posté en production / fabrication (cuisine, pâtisserie/desserts, Hors d'œuvres, stands) est :
 - la tenue "laboratoire" (blouse mixte)
ou
 - la tenue "grilladin" (veste grand chef + pantalon romain vert)
- la nature des vêtements pour le personnel posté en zone commerciale ou assimilée (caisse, ligne, bain-marie, laverie, ménage, stands, salle, Cœur de Blé...) est :
 - pour le personnel masculin : la tenue "Employé de service Homme" (pantalon, chemise, cravate).
 - pour le personnel féminin : la tenue "Employé de service Femme" (veste, jupe, chouchou ou serre-tête, tablier Sammy).

Les vêtements fournis ne peuvent être utilisés en dehors de l'établissement.

L'entretien est laissé à la responsabilité des intéressés.

L'ensemble du personnel des cafétérias bénéficie d'une indemnité de blanchissage. Le montant de cette indemnité varie selon l'horaire de travail contractuel.

L'indemnité de blanchissage est fixée conformément à un barème présenté ci dessous. Ce barème est indexé sur l'augmentation générale des salaires. L'indemnisation est attribuée à condition que le salarié ait effectué au moins deux semaines de travail effectif dans le mois.

En cas de départ, les vêtements doivent être restitués en état de propreté. En cas de défaut de restitution, la Direction se réserve la possibilité comme cela est indiqué sur le bordereau de prise en charge, de retenir la contre-valeur sur la fiche de paye départ.

Le barème de l'indemnité est le suivant au premier mars 2002 :

SALARIES CONCERNES	VALEUR
Personnel à temps partiel < ou = 10 H	3.94 €uros
Personnel temps partiel >10 H et < ou = 18 H	4.74 €uros
Personnel temps partiel > 18 H et < ou = 23 H	5.26 €uros

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Personnel temps partiel > 23 H et < ou = 27 H	6.58 €uros
Personnel temps partiel > 27 H	7.90 €uros
Personnel plein temps	11.87 €uros

Il a été convenu, pour les salariés bénéficiant d'un contrat horaire à 40 et 41 heures avant l'application de l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000, de maintenir l'indemnité de blanchissage correspondant à cet ancien horaire, soit au premier mars 2002, la somme de 17.82 €uros.

ARTICLE 9 : HYGIENE ET SECURITE

En complément de l'article 18 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998, les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements.

Les Directeurs d'établissement, le personnel d'encadrement et l'ensemble du personnel doivent consacrer tous leurs soins au problème de prévention des accidents du travail et de manière plus générale à la sécurité dans les établissements.

Les Directeurs d'établissement veilleront à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité dans le travail.

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail et des incendies.

Les services médicaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les directeurs s'efforceront, en collaboration avec la médecine du travail, d'organiser les visites médicales le plus près possible des plages de travail.

Conformément à la législation en vigueur, le temps nécessité par les examens médicaux obligatoires du travail est soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal, dans le cas où les examens médicaux ne pourraient avoir lieu pendant le temps de travail.

Il est rappelé notamment que tout salarié doit obligatoirement, afin de permettre son embauchage ou son maintien dans un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle des autres salariés de l'entreprise, faire l'objet des examens médicaux suivants :

1) Visite d'embauchage

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Toutefois, lorsqu'un salarié change d'établissement moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle son aptitude a été reconnue, il n'y aura pas lieu d'exiger une visite d'embauchage s'il doit travailler dans des conditions analogues à celles dans lesquelles il se trouvait placé : il appartiendra seulement à l'intéressé de remettre un extrait de son dossier au médecin du nouveau service.

2) Examens médicaux périodiques

Tous les salariés sont tenus à un examen médical au moins une fois par an.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les ouvriers exposés à un travail dangereux, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les mutilés et les invalides feront l'objet d'une surveillance spéciale.

3) Visite de reprise

Les salariés devront subir obligatoirement, lors de la reprise du travail, une visite médicale :

- après toute absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle égale ou supérieure à 8 jours,
- après une absence de plus de 3 semaines pour maladie non professionnelle

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

TITRE 5 : LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 10 : DUREE LEGALE

(issue de la Loi du 19/01/2000)

La durée légale du travail est fixée à 35 heures conformément à la Loi du 19 janvier 2000.

La durée du travail au sein de la Société CASINO CAFETERIA est régie par l'Accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000.

La durée hebdomadaire du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire du 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 est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 10.1 : la pause

La pause s'entend comme un temps libre pendant lequel le salarié peut vaquer librement à ses occupations dans la limite du temps qui lui est imparti. Il n'est plus soumis aux directives de son employeur.

Le temps de pause qui répond à la définition ci-dessus n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Tout salarié a inclus dans son temps de présence fixé au contrat, un temps de pause fixé à 3 minutes par heure de présence payée. Ce temps doit être donné en dehors des plages horaires où la fréquentation de la clientèle est importante. Les modalités d'application sont précisées dans l'accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000.

En tout état de cause, aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause est située avant que la durée de six heures soit entièrement écoulée.

Article 10.2 : heures supplémentaires

- | ✓ Conformément à la nouvelle législation sur la durée du travail, les majorations légales pour heures supplémentaires ne sont applicables qu'aux heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, à savoir 35 heures, soit, conformément à l'Accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000, 34 heures 45 minutes de travail effectif équivalent à 36 heures 35 minutes de présence.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Elles sont compensées ou payées dans les conditions prévues par la loi, à savoir :

- chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25%.

Les parties ont convenu que cette bonification sera réglée sous forme d'une majoration de salaire de 25% sauf demande écrite du salarié pour l'attribution d'une bonification sous forme de repos.

- chacune des 4 heures supplémentaires au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

- le paiement des heures supplémentaires pourra être remplacé par un repos de compensation égal à 125% ou à 150% selon les rangs des heures supplémentaires effectuées.

- | ✓ Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date et sa forme sont définies au niveau de chaque établissement par le directeur après concertation du ou des salariés concernés en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Un horaire individuel et nominatif sera établi pour chaque salarié concerné par l'attribution de ce repos indiquant l'horaire réellement prévu et celui réellement effectué.

Ce document doit être signé chaque semaine par le salarié.

- | ✓ Conformément à l'article L 212-5-1 du Code du Travail, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur :

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

- de 50% du temps accompli au-delà de 41 heures de travail effectif, soit 43 heures 9 minutes de temps de présence, conformément à l'Accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000, pour les heures effectuées dans la limite du contingent annuel réglementaire de 130 heures.

- de 100% du temps de travail accompli au-delà de 34 heures 45 minutes, soit 36 heures 35 minutes de temps de présence, conformément à l'Accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000, pour les heures effectuées au-delà du contingent de 130 heures.

Les heures supplémentaires ouvrant droit à repos compensateur sont celles donnant lieu aux bonifications ou majorations ou à un repos compensateur de remplacement. Le droit à repos compensateur est ouvert au salarié dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Article 10.3 : durées maximales

La durée de présence sur les lieux de travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

- durée maximale journalière de travail = 10 heures
- durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines consécutives = 44 heures
- durée maximale hebdomadaire absolue de travail = 48 heures

Article 10.4 : repos quotidien et hebdomadaire

Les horaires de travail sont établis sur 7 jours. Chaque salarié bénéficie donc de deux jours de repos dans la semaine, fixés en tenant compte des nécessités du travail.

Ces jours de repos sont donnés par journée entière.

• repos quotidien :

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé, pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et à 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans.

• repos hebdomadaire :

Le nombre de jours de repos est fixé à deux par semaine, pris par journée entière. Les modalités d'application sont précisées par l'accord de réduction du temps de travail du 26 janvier 2000.

Dans le but de respecter les impératifs d'organisation et de garantir une application équitable de la mesure entre les salariés, les repos seront pris en tout ou partie à des jours différents d'une semaine à l'autre par roulement.

Article 10.5 : temps partiel

Article 10.5.1 : heures complémentaires

Conformément à la législation en vigueur, et en complément de l'article 13 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 Août 1998, les salariés à temps partiel pourront effectuer des heures complémentaires à la demande du directeur d'établissement dans la limite de 1/3 de leur durée contractuelle du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les heures complémentaires devront être effectuées avec l'accord du salarié.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni une cause de licenciement.

Les heures complémentaires effectuées au cours d'une semaine, devront être payées sauf demande écrite du salarié qui en demanderait la récupération.

Article 10.5.2 : aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Les directions d'établissement et les salariés à temps partiels qui le désirent ou qui justifieront d'un deuxième emploi, pourront conclure des avenants individuels au contrat de travail afin d'aménager le temps de travail.

Les aménagements individuels seront conclus pour une durée déterminée. Ils pourront être renouvelés.

Ces avenants ne pourront être générateurs d'avantages acquis, les conditions particulières qui y figurent cesseront d'avoir effet à l'expiration de l'avenant.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Ces aménagements temporaires pourront porter notamment sur :

- une répartition du temps de travail sur 2,3 ou 4 jours dans le respect des durées maximales du travail et des amplitudes de repos entre 2 journées de travail.

Par exemple :

2 jours pour les 10 heures

3/4 jours pour les 20 heures

- une répartition fixe de l'horaire de travail sur les journées de la semaine avec la possibilité toutefois de prévoir des modifications exceptionnelles à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

- une répartition du temps de travail avec 1 ou 2 jours de repos fixes

- une répartition du temps de travail sur le service de midi ou sur le service du soir

- une répartition de l'horaire de travail sur les journées de vendredi, samedi ou dimanche.

et plus généralement sur tout aménagement horaire permettant de concilier le temps de travail à Casino Cafétéria avec un autre emploi.

Les aménagements consentis pour une durée déterminée ne constituent pas un avantage acquis reconductible après l'échéance de l'avenant individuel au contrat de travail.

Ces aménagements cessent leurs effets à l'échéance de l'avenant.

Un nouvel avenant pourra être renégocié à chaque échéance entre le directeur et le salarié.

Article 10.5.3 : avenant saisonnier pour les salariés à temps partiel qui ne modulent pas

Les salariés à temps partiel qui ne modulent pas employés dans les établissements saisonniers peuvent demander à augmenter leur durée hebdomadaire de travail pendant une durée déterminée.

Une demande écrite doit être adressée au directeur au moins deux mois avant le début de la saison. Le directeur doit répondre dans un délai de 1 mois. Il tient compte des besoins de l'établissement et des aptitudes du salarié.

En cas d'accord, un avenant est alors proposé au salarié pour une durée minimale de 2 mois.

Pendant la durée d'application de cet avenant, les salariés bénéficiaires ne pourront prendre de congés payés.

ARTICLE 11 : MODALITES DE REMUNERATION

En complément du Titre VI « Durée du travail (articles 22 à 25) », il est précisé que :

Les salariés à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire qui obéit aux règles de la mensualisation avec paiement des heures effectuées au-delà du contrat.

Le salaire mensuel demeure invariable d'un mois sur l'autre quel que soit le nombre de jours de travail.

Il n'est tenu compte ni du sexe, ni de la nature du contrat à durée déterminée ou indéterminée pour la rémunération d'un travail semblable et de même qualité.

TITRE 6 : LES CONGES

ARTICLE 12 : LES CONGES PAYES

Article 12.1 : acquisition des congés payés

En complément de l'article 26 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria de 1998, l'organisation et les conditions d'acquisition des congés payés sont fixées de la façon suivante :

- **Congés période creuse**

En vertu de l'article L 223-8 du code du travail, le fractionnement du congé principal (hors 5^{ème} semaine) en dehors de la période du 1^{er} mars au 31 octobre donne droit à :

2 jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale est au moins égal à 6 jours.

1 jour ouvrable si ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

- **Décompte du droit aux congés**

La durée du travail effectif se calcule par mois, semaine ou jour de travail.

Sont assimilées à un mois de travail effectif des périodes équivalant à 20 jours pour le personnel ayant un horaire réparti sur 4.5 ou 5 jours.

Pratiquement, on fait application du calcul par semaine ou par journées de travail, lorsque le salarié n'a pas travaillé d'une manière régulière et continue.

Les périodes d'absences, énumérées ci-après, sont assimilées à un temps de travail effectif :

- 1 - congés payés annuels légaux, d'ancienneté, pour mère de famille,
- 2 - congés exceptionnels pour circonstances de famille,
- 3 - congé de formation professionnelle,
- 4 - congé de formation économique, sociale et syndicale,
- 5 - obligations militaires : la journée d'appel de préparation à la Défense et période militaire non

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

- provoquée,
- 6 - heures de délégation,
 - 7 - congé de formation d'animateur pour la jeunesse dans la limite de 6 jours par an,
 - 8 - congé de naissance ou d'adoption des pères de famille,
 - 9 - repos compensateur pour heures supplémentaires
 - 10 - congé maternité et congé d'adoption (se référer pour la durée du congé à l'article Maternité)
 - 11 - jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail
 - 12 - période d'accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une année ininterrompue appréciée à partir du jour de l'accident.

• **Déchéance**

Les congés pour l'année en cours doivent être pris avant le 31 mai de l'année suivante sous peine de déchéance.

Seules des nécessités impérieuses de travail pourront motiver les dérogations à cette obligation.

En outre, si le salarié a été dans l'impossibilité de prendre les jours de congés payés qui lui restaient, en raison de son absence sur le mois de mai de l'année en cours pour cause d'accident de travail, d'accident de trajet, de congé de maternité ou de maladie, il pourra bénéficier d'un report des jours de congés payés non pris dans la limite de 6 jours sur la période de référence suivante.

Il est précisé que les conditions mentionnées ci-dessus donnent donc droit au salarié à un report de congés payés dans la limite de 6 jours sur la période de référence suivante et non au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondante.

Article 12.2 : ordre des départs en congés

En complément de l'article 26 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé que :

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour organiser autant que faire se pourra et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

Les ressortissants des DOM-TOM et les salariés étrangers hors Union Européenne travaillant en France peuvent, avec l'accord de l'employeur, constaté par écrit, cumuler leurs congés payés sur deux ans.

Article 12.3 : prise des congés

En complément de l'article 26 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé que :

Dans les cas exceptionnels où un salarié est rappelé pendant son congé pour les besoins du service, il lui est accordé deux journées de congés supplémentaires, durée du voyage non comprise, et les frais de voyage nécessités par ce déplacement lui sont remboursés à plein tarif.

Lorsque la maladie survient pendant les congés payés, le congé se trouve interrompu et le salarié après sa guérison bénéficie du reliquat à une date à fixer par le chef d'établissement ou par le chef du service en accord avec l'intéressé.

Article 12.4 : indemnité de congés

Une indemnité de congés est fixée conformément à l'article 27 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés de 1998

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Article 12.5 : congé d'ancienneté

Un congé d'ancienneté est accordé aux salariés conformément à l'article 28 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998.

ARTICLE 13 : LES CONGES SPECIAUX

Article 13.1 : les absences pour circonstances de famille

Jugeant les dispositions ci-dessous plus favorables que celles de l'article 29 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, les parties ont convenu d'appliquer les dispositions suivantes :

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous qui sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel :

- ✓ après un an d'ancienneté :
 - mariage du salarié = 1 semaine

- ✓ sans condition d'ancienneté :
 - mariage du salarié = 4 jours
 - mariage d'un enfant = 2 jours
 - mariage d'un frère, sœur = 1 jour
 - décès d'un frère, sœur = 2 jours
 - décès du conjoint, enfant, parents ou beaux-parents = congé au jour des funérailles dans la limite de 4 jours au maximum
 - décès grands-parents, beau-frère, belle-sœur = 1 jour
 - naissance ou adoption d'un enfant = 3 jours
 - déménagement à la demande de l'employeur = 1 jour

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,13 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,13 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Par ailleurs, il est convenu que la Direction pourra être amenée à étudier toute demande de congé de déménagement supérieur à un jour, en cas de déménagement du salarié à plus de 100 kilomètres de son ancien lieu de travail.

En outre, pour le salarié se rendant à un événement ayant lieu à plus de 300 km de son lieu de travail, des autorisations d'absence non rémunérées pourront être prises en accord réciproque entre employeurs et salariés.

En cas de décès d'un parent cité ci-dessus, en période de congé annuel, les jours de congés interrompent la durée du congé annuel pour le nombre de jours correspondants.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire et doivent être prises au moment des événements en cause.

Article 13.2 : les absences pour garde d'enfants malades

Jugeant les dispositions ci-dessous plus favorables que celles de l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, les parties ont convenu d'appliquer les dispositions suivantes :

Chaque membre du personnel bénéficie, sur justificatif, d'une absence rémunérée de 6 jours afin de veiller son enfant de moins de 16 ans, pendant son hospitalisation ainsi que pendant la convalescence suivant l'hospitalisation.

Chaque membre du personnel bénéficie sur présentation d'un certificat médical d'une absence non rémunérée pour veiller son enfant pendant sa maladie.

Les membres du personnel avertiront le directeur de l'établissement de leur absence le plus tôt possible et en justifieront par certificat médical dans les 4 jours.

Cette absence est autorisée :

- 2 fois par an (année civile) et par enfant à raison de 2 jours obligatoirement consécutifs.

ou

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

| - 4 fois par an (année civile) et par enfant à raison d'un jour

Les enfants concernés sont les enfants à charge de moins de 16 ans.

Ces jours d'absence ne se confondent pas avec les jours de repos.

Cette absence devra être récupérée dans le mois qui suit, selon des modalités fixées en accord avec le directeur pour le total des heures non travaillées prévues pendant les jours d'absences.

Article 13.3 : les absences diverses

En complément de l'article 29 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé que :

Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture du contrat de travail.

En outre, tout salarié, dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, au titre du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue par l'article L 225-15 du Code du Travail.

Article 13.4 : les absences en raison des obligations militaires

En complément de l'article 29 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé que :

Les absences imposées par les périodes militaires obligatoires ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément à la Loi du 28 octobre 1997 qui a réformé le Service National, les jeunes hommes nés après le 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982, sont astreints à une journée d'appel de préparation à la Défense.

Au titre de la journée d'appel de préparation à la Défense, le salarié ou l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée qui n'entraîne pas de réduction de salaire et compte comme du travail effectif pour les congés payés, conformément aux dispositions de l'article L 122-20-1 du Code du Travail.

ARTICLE 14 : LES JOURS FERIES

Les parties contractantes jugeant les dispositions ci-après plus favorables que celles de l'article 31 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998 ont décidé de les appliquer à la place. Soit :

Le personnel employés/ouvriers bénéficie en sus du 1^{er} mai des jours légalement fériés soit le 1^{er} 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. Ces derniers sont communiqués en temps utile aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Le personnel employés/ouvriers comptant plus d'un an de présence continue dans la société bénéficie de la réduction de 1/5^{ème} de la durée du travail pour les 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

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

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 hors 1^{er} mai :**

Le travail du jour férié donne droit au personnel comptant plus d'un an de présence continue dans la société à une majoration de 100% de la rémunération versée le jour férié travaillé.

Le directeur pour établir le planning de travail des jours fériés tiendra compte des besoins de l'établissement, du volontariat du personnel comptant plus de 1 an de présence continue qui sera intégré dans un roulement.

Le personnel de repos le jour férié où l'établissement est ouvert effectuera normalement son horaire hebdomadaire contractuel sur les autres jours de la semaine

• **1^{er} Mai :**

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

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

← - - - **Mis en forme :** Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

← - - - **Mis en forme :** Retrait : Gauche : 2,5 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

TITRE 7 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 15 : LA MATERNITE

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, des dispositions sur la maternité sont précisées ci-dessous.

Article 15.1 : protection de la maternité et éducation des enfants

- Interdiction d'emploi**

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

- Rupture du contrat de travail**

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

- Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail de la salariée peut être suspendu pendant une certaine durée qui varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et est augmenté en cas de naissance ou adoption multiple. Ces durées sont exprimées dans le tableau ci-dessous.

Situation familiale	Maternité			Adoption
	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	Total	Après l'arrivée au foyer
Naissance ou adoption unique portant le nombre à :				
1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines	10 semaines
3 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines	18 semaines
Naissances ou adoptions multiples :				
_ Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines	22 semaines
_ Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines	22 semaines
Pathologie de la mère	+ 2 semaines	+ 4 semaines		

Sur production d'un certificat médical attestant la nécessité de prolonger l'absence pour cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension du contrat de travail peut être augmentée de 2 semaines avant la maternité et de 4 semaines après la maternité.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période de 10, 18 ou 22 semaines succédant l'accouchement.

Si à la fin de la période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions relatives à la maladie.

De même lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

En cas d'accouchement prématuré, le congé postnatal est prolongé dans la limite du total prévu, soit

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

l'accomplissement des 16, 26, 34 ou 46 semaines.

Le ou la salarié(e) à qui un Service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant, en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

• Protection

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 16 semaines(26 semaines en cas de naissances multiples, 34 semaines pour la naissance de jumeaux, 46 semaines pour la naissance de triplés) suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou en cas d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat en raison d'un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement.

La même interdiction s'applique pendant les 10, 18 ou 22 semaines au plus de congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou peut être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail, sauf si elle est prononcée pour un des motifs justifiant par application du paragraphe ci-dessus la résiliation du contrat de travail.

Le licenciement d'une salariée est annulé si dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions ci dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

• Prolongation d'absence en vue d'élever son enfant :

Pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai du préavis, ni de payer, de ce fait une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, demander à bénéficier d'une réintégration. Celle-ci est faite pendant cette période dans son emploi, en cas d'impossibilité, dans un emploi analogue. Au-delà de cette période, il peut seulement prétendre à la priorité de réembauchage.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions relatives à l'indemnité de congédiement lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif. Dans ce cas, il bénéficie de la priorité de réembauchage.

• Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est accordé conformément aux dispositions légales :

- la femme salariée doit, un mois avant le terme de son congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier(un an au plus pour la période initiale et possibilité de deux renouvellements jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant).
- la demande faite par le père est effectuée dans les mêmes formes et mêmes délais que ci-dessus, le congé devant commencer dans les deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et réactualisée en fonction de la hausse du SMIC et des augmentations générales si nécessaire.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 3 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,63 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 3 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,63 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Le congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 15.2 : aménagements des conditions de travail

• Pause des femmes enceintes

Les femmes enceintes dont la grossesse aura été préalablement déclarée au directeur de l'établissement bénéficie à compter du 4^{ème} mois de grossesse d'une pause rémunérée de 5 minutes par heure travaillée.

Cette pause remplace la pause rémunérée de 3 minutes prévue pour l'ensemble des salariés.

Cette pause est attribuée jusqu'au départ en congé de maternité de la salariée concernée.

• Rémunération des absences pour allaitement

L'heure d'absence journalière prévue par la législation pour l'allaitement d'un enfant est rémunérée.

ARTICLE 16 : LA MALADIE

Les parties contractantes jugeant les dispositions ci-après plus favorables ont décidé de les appliquer à la place de celles de l'article 32 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés en date du 28 août 1998. Soit :

Article 16.1 : les compléments de salaire

• **a) En cas d'absence résultant d'un accident de travail en service ou d'un accident de trajet reconnu** comme accident de travail par la Sécurité Sociale **et en cas de maladie professionnelle**, les membres du personnel comptant :

- 6 mois de présence continue dans la Société pourront prétendre, à compter du 1er jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de Sécurité Sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 80% du salaire brut + les indemnités de nourriture qu'ils auraient normalement perçues s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

Ce complément est réglé du 1^{er} au 270^{ème} jour.

- plus de 3 ans de présence continue dans la Société pourront prétendre, à compter du 1er jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de Sécurité Sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 90% du salaire brut + les indemnités de nourriture qu'ils auraient normalement perçues s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

Ce complément est réglé du 1^{er} au 270 jour.

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle,

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux
6 mois	Du 1 ^{er} au 270 ^{ème} jour	80%
Plus de 3 ans	Du 1 ^{er} au 270 ^{ème} jour	90%

En cas d'accident de trajet,

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux
6 mois	Du 1 ^{er} au 270 ^{ème} jour	80%
Plus de 3 ans	Du 1 ^{er} au 270 ^{ème} jour	90%

• **b) En cas de maladie, le complément de salaire est fixé à :**

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1 cm, Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : a, b, c, ... + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,63 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : a, b, c, ... + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Ancienneté	Nombre d'arrêt	Durée d'indemnisation	Taux
1 an	1 ^{er} arrêt	Du 6 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	70%
	2 ^{ème} arrêt	Du 8 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	70%
	Arrêts suivants	Du 10 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	70%
Plus de 3 ans	1 ^{er} arrêt	Du 4 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	80%
	2 ^{ème} arrêt	Du 6 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	80%
	Arrêts suivants	Du 8 ^{ième} au 270 ^{ième} jour	80%

En cas d'absence résultant d'une maladie, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

- 1 an de présence continue dans la Société pourront prétendre, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 70% du salaire brut + les indemnités de nourriture qu'ils auraient normalement perçues s'ils avaient assuré leur travail, et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Ce complément est réglé :

- * pour le premier arrêt maladie : du 6^{ième} au 270^{ième} jour
- * pour le deuxième arrêt maladie : du 8^{ième} au 270^{ième} jour
- * pour les arrêts maladie suivants : du 10^{ième} au 270^{ième} jour

- 3 ans de présence continue dans la Société pourront prétendre, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 80% du salaire brut + les indemnités de nourriture qu'ils auraient normalement perçues s'ils avaient assuré leur travail, et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Ce complément est réglé :

- * pour le premier arrêt maladie : du 4^{ième} au 270^{ième} jour
- * pour le deuxième arrêt maladie : du 6^{ième} au 270^{ième} jour
- * pour les arrêts maladie suivants : du 8^{ième} au 270^{ième} jour

Les délais de carence ci-dessus sont décomptés chaque année pour la période du 1er décembre au 30 novembre.

Chaque nouvel arrêt de travail donne lieu à l'ouverture de nouveaux délais de carence avant chaque indemnisation.

En cas d'hospitalisation, justifiée par un certificat, les membres du personnel bénéficient du complément de salaire dès le 1^{er} jour.

Ouverture des droits

Dans l'application des paragraphes a) et b), l'intéressé ne pourra recevoir en aucun cas une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé effectivement.

D'autre part, 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 effectif doit s'écouler après la reprise du travail avant réouverture de ces droits.

Pour le personnel à contrat à durée déterminée, le versement de l'indemnité complémentaire cesse à la date de fin de contrat.

Pendant la période d'indemnisation, l'employeur a la possibilité de faire procéder par un médecin de son choix à des contrôles au domicile du salarié.

Ces contrôles s'exercent dans les mêmes conditions que ceux de la Sécurité Sociale.

Cependant, si le salarié le désire, il a la possibilité, lors de la visite du médecin, de demander que l'examen de contrôle ait lieu non pas à son domicile personnel mais dans le cabinet du médecin. Dans ce cas, c'est le médecin qui fixe le jour et l'heure du rendez-vous.

Ces contrôles seront effectués le plus rapidement possible après le début de l'arrêt de travail. En cas de fraude dûment constatée ou en cas de refus du salarié d'accepter ce contrôle, l'indemnité prévue ci-dessus peut être supprimée totalement.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 2,5 cm, Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : a, b, c, ... + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 3,14 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Article 16.2 : les garanties d'emploi

En cas d'absence continue, l'emploi du salarié est garanti durant les périodes ci-dessous :

- Pour la maladie :
 - si moins d'un an d'ancienneté = 2 mois
 - si plus d'un an d'ancienneté = 9 mois
- Pour les accidents de travail
 - pendant toute la période de suspension du contrat de travail
- Pour les accidents de trajet :
 - moins de 6 mois = 2 mois
 - plus de 6 mois = 9 mois

Une absence, résultant d'une maladie ou d'un accident de trajet dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification est fournie par l'intéressé dans les 4 jours ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait, si elle ne se prolonge pas au-delà de la durée de 2 mois ou 9 mois.

Pendant la période de protection, l'emploi est garanti au salarié. En cas de reprise, celle-ci est subordonnée à l'avis d'aptitude du Médecin du travail.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail passé ce délai, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en respectant la procédure de licenciement avec respect de la période de préavis et en fonction de l'ancienneté, paiement de l'indemnité de licenciement.

Dans ce cas, il bénéficierait pendant une durée de 4 mois à compter de sa radiation des effectifs de la société Casino Cafétéria SAS d'une priorité pour réembauchage à l'intérieur de la société.

Afin de pouvoir bénéficier de cette priorité, l'intéressé devra notifier à la Direction dans les 15 jours suivant sa radiation des effectifs, son intention de s'en prévaloir.

TITRE 8 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 17 : LE LICENCIEMENT ET LA DEMISSION

Article 17.1 : préavis et heures pour recherche d'emploi

- **Préavis**

Les durées de préavis sont fixées conformément à la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998, soit :

En cas de démission, et sauf accord des parties, la durée du préavis est fixée par l'article 33.1 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria de 1998 soit :

- Moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours
- De 6 mois à moins de 2 ans : 15 jours
- 2 ans et plus : 1 mois

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, conformément à l'article 33.2 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria de 1998, la durée du préavis est de :

- Moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours
- De 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- 2 ans et plus d'ancienneté : 2 mois

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

- **Heures pour recherches d'emploi :**

Conformément à l'article 33 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998 et en complément de cet article, il est précisé que :

Il est accordé aux salariés la possibilité de s'absenter au cours du préavis pour des recherches d'emploi.

Pendant la période du délai congé, précédant le licenciement, les ouvriers et employés sont autorisés à s'absenter pendant une durée égale à 2 heures par jour, pour leur permettre de trouver du travail.

En cas de mésentente sur les heures d'absence, celles-ci sont prises au début ou à la fin d'une journée de travail alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de la Direction

Toutefois, en accord avec le directeur de l'établissement, ces heures peuvent être cumulées et prises à raison d'un jour par semaine.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'emploi.

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 serait du fait du salarié.

Lorsque la rupture du contrat est le fait de la société, la dispense par l'employeur de l'exécution de tout ou partie du préavis ne peut entraîner aucune réduction de l'indemnité compensatrice de préavis.

Par contre, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi peut demander à être dispensé du préavis moyennant un délai de prévenance de 3 jours. Dans ce cas, le versement de tout ou partie de l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas du.

Article 17.2 : indemnité de licenciement

Conformément à l'article 35 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998, il est précisé :

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ième} de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte qu'au prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

- **Licenciement pour motif personnel :**

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté = 1/10^{ième} de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté
- A partir de 10 ans = 1/10^{ième} + 1/15^{ième} de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

- **Licenciement pour motif économique :**

Conformément à l'article R 122-2 alinéa 2 du Code du Travail instaurée par la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, cette indemnité sera calculée comme suit :

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

- Moins de 10 ans d'ancienneté = $2/10^{\text{ième}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté

- A partir de 10 ans = $2/10^{\text{ième}} + 2/15^{\text{ième}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

ARTICLE 18 : LA RETRAITE

Les dispositions de l'article 36 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria du 28 août 1998 étant plus favorables, elles remplacent celles de l'avenant en vigueur. Soit :

Article 18.1 : le départ en retraite

Tout salarié qui prend sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- de 5 à moins de 10 ans = $1/2$ mois
- de 10 à moins de 15 ans = 1 mois
- de 15 à moins de 20 ans = 1 mois et $1/2$
- de 20 à moins de 25 ans = 2 mois
- de 25 à moins de 30 ans = 2 mois et $1/2$
- plus de 30 ans = 3 mois

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Article 18.2 : la mise à la retraite

Selon la législation en vigueur, en cas de mise à la retraite, le salarié perçoit lors de son départ une indemnité égale à :

- Soit l'indemnité fixée par l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10/12/77 qui est calculée de la façon suivante :

-• Moins de 10 ans d'ancienneté = $1/10^{\text{ième}}$ de mois par année d'ancienneté

- A partir de 10 ans d'ancienneté = $1/10^{\text{ième}} + 1/15^{\text{ième}}$ de mois par année au-delà de 10 ans.

- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la Convention Collective ou le contrat de travail lorsque ceux-ci sont plus favorables c'est-à-dire :

- de 5 à moins de 10 ans = $1/2$ mois
- de 10 à moins de 15 ans = 1 mois
- de 15 à moins de 20 ans = 1 mois et $1/2$
- de 20 à moins de 25 ans = 2 mois
- de 25 à moins de 30 ans = 2 mois et $1/2$
- plus de 30 ans = 3 mois

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,88 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

TITRE 9 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

ARTICLE 19 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

L'ensemble du personnel est affilié à l'AGRR dès le premier jour de travail.

Après majoration du taux d'appel, ce taux est au jour de la signature du présent avenant de 7,50% du salaire brut.

Ce taux de cotisation est réparti de la façon suivante :

- 51,43% à la charge de l'employeur
- 48,57% à la charge du salarié.

ARTICLE 20 : PREVOYANCE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL, DE LONGUE MALADIE OU D'INVALIDITE

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

En cas d'incapacité résultant d'un accident du travail ou de trajet ou de maladie, le personnel reçoit après épuisement du droit aux compléments de salaire prévus à l'article 16.1 du présent avenant, une indemnité invalidité.

Cette indemnité d'invalidité prise en charge totalement par l'employeur est servie soit directement par la société Casino Cafétéria SAS, soit par un organisme de prévoyance auquel adhère la société et vient s'ajouter aux prestations de l'assurance maladie de la Sécurité Sociale.

Son montant est égal à 30% du salaire brut mensuel forfaitaire et indemnités de nourriture comprises, limité au plafond de la Sécurité Sociale qui était celui de l'intéressé à la date de son arrêt de travail

Cette indemnité est maintenue dans le cas où l'intéressé serait classé en invalidité première catégorie sans reprise de travail assortie d'un certificat d'incapacité établi par le médecin de travail, deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale et cela jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à la date de la mise sous le régime de l'incapacité. Elle est suspendue si la Sécurité Sociale suspend le versement de ses indemnités ou pensions.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,88 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 2,52 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

En cas d'accident du travail ou de trajet, le total de l'indemnité complémentaire et de l'indemnité versée par la Sécurité Sociale est égal au total des prestations qu'aurait perçues un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie.

Le montant de l'indemnité complémentaire versée au salarié victime d'un accident du travail ou de trajet est égal au montant de l'indemnité calculée en cas de maladie, diminuée de l'excédent de la prestation versée par la Sécurité Sociale au titre des accidents du travail ou de trajet sur la prestation accordée par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt pour maladie.

Lorsqu'un salarié, victime d'un accident de travail ou de trajet perçoit à ce titre une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égale à 66 %, il aura droit à un complément de rente égal à la différence entre :

- d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité 2ème catégorie Sécurité Sociale qui aurait été accordée en cas d'arrêt de travail pour maladie et l'indemnité "invalidité" calculée comme ci-dessus,
- d'autre part, le cumul du montant de la rente « accidents du travail ou du trajet » versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération perçue en cas d'activité partielle.

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou de trajet perçoit, à ce titre, une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'infirmité compris entre 50 % et 66 %, sa situation sera examinée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les invalides première catégorie, à savoir : en cas de non-reprise du travail, sur production d'un certificat du médecin du travail attestant l'état d'incapacité du salarié, le complément de rente complémentaire invalidité calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égal à 66 %, sera servi à la date de reconnaissance de l'incapacité.

Dans le cas où le contrat de travail de l'intéressé serait rompu dans les conditions prévues à l'article 16.2 du présent avenant, ces indemnités seront versées directement à l'intéressé par l'organisme de prévoyance et revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année conformément aux conditions du contrat passé avec cet organisme.

ARTICLE 21 : ALLOCATION DECES

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

En cas de décès d'un employé ou ouvrier de la Société CASINO CAFETERIA SAS, un capital précisé ci-après est versé au bénéficiaire désigné ou aux ayants droits du salarié décédé.

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

Il est précisé que, dans le texte ci-après, les dispositions concernant les personnes mariées s'appliquent aux personnes vivant en situation de concubinage notoire sous réserve que cette situation ait été préalablement signifiée à l'organisme de prévoyance par les intéressés. Le concubin notoire est alors assimilé à un conjoint.

• Cas de décès par maladie

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

• Cas de décès par accident

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

• 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 (au sens de la Sécurité Sociale) du chef de l'assuré décédé, il sera versé un capital égal à celui versé lors du décès de l'assuré.

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,63 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,27 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

• Garantie invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue, ayant entraîné la reconnaissance de la Sécurité Sociale de l'état d'invalidité 3^{ème} catégorie, est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé du capital défini aux paragraphes a) ou b) ci-dessus.

Le capital est payé en une seule fois, dès la notification du classement en 3^{ème} 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, risque courus en participant 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 versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de ce capital.

ARTICLE 22 : RENTE EDUCATION

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

En cas de décès du salarié, il est versé une allocation fixée à 15% du salaire de référence à l'enfant jusqu'à l'âge de 18 ans ou de 26 ans, s'il justifie, dans ce dernier cas :

- de revenus annuels, y compris pension alimentaire, inférieurs à 3 811.23 €uros.
- de la poursuite d'études, un contrat d'apprentissage ou de l'inscription aux ASSEDIC
- être effectivement à la charge du salarié au jour du décès.

Cette allocation est réglée trimestriellement et à terme échu à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le décès du salarié.

(Les bénéficiaires de cette prestation pourront avoir accès aux aides du Fonds Social de l'organisme gestionnaire.)

ARTICLE 23 : RENTE DU CONJOINT SURVIVANT(à effet du 01/06/96)

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

En cas de décès du salarié, il est versé aux ayant droits une rente fixée à 10% du salaire de référence, réglée trimestriellement et d'avance à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié.

Si toutefois, les pièces justificatives nécessaires étaient déposées en tout ou partie plus d'un an après le jour du décès, la rente prendrait effet au premier jour du mois civil suivant le dépôt de la dernière pièce.

La rente est versée au conjoint ou au concubin.

Le concubinage doit avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins cinq ans jusqu'au jour du décès. Le concubin doit apporter la preuve et justifier que ni lui ni le salarié décédé n'étaient mariés par ailleurs.

Le versement de la rente cesse au moment de l'ouverture des droits à réversion et au plus tard, au jour du 60^{ème} anniversaire du bénéficiaire.

(Les bénéficiaires de ces prestations pourront avoir accès aux aides du Fonds Social de l'organisme de prévoyance.)

ARTICLE 24 : PARTICIPATION DU PERSONNEL AU REGIME DE PREVOYANCE

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

La charge du régime "incapacité", précisé à l'article 20 du présent avenant, sera assurée intégralement par l'employeur à charge pour ce dernier de se réassurer, s'il le désire, auprès de l'organisme de son choix.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

La gestion du régime "décès" prévue ci-dessus sera assurée par un organisme à gestion paritaire et la charge de la prime d'assurance sera répartie comme suit :

- 60% à la charge de l'employeur soit 0,27% du salaire brut
- 40% à la charge du salarié soit 0,18% du salaire brut.

La gestion des rentes éducation et du conjoint survivant sera confiée à un organisme de prévoyance et la charge de la prime d'assurance sera répartie comme suit :

- 60% à la charge de l'employeur soit 0,09% du salaire brut
- 40% à la charge du salarié soit 0,06% du salaire brut.

← - - - **Mis en forme** : Retrait : Gauche : 1,88 cm, Avec puces + Niveau : 1 +
Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm,
Taquets de tabulation : 2,52 cm,
Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

← - - - **Mis en forme** : Retrait : Gauche : 1,88 cm, Avec puces + Niveau : 1 +
Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm,
Taquets de tabulation : 2,52 cm,
Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

TITRE 10 : GRATIFICATIONS DIVERSES

En complément de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, il est précisé ce qui suit :

ARTICLE 23 : PRIME ANNUELLE

Désireuses de faire évoluer la prime annuelle de fin d'année qui était définie dans l'article 23 de l'avenant d'entreprise « *ouvriers-employés* » en date du 22 décembre 1994 vers une gratification équivalente à un mois de salaire, les parties, après avoir préalablement définies que la mise en place de cette nouvelle gratification devait contribuer à fidéliser les employés au sein de la société Casino Cafétéria ainsi que favoriser leur assiduité, ont convenu ce qui suit :

Article 23.1 : conditions d'attribution

Le personnel "employés-ouvriers" totalisant un an d'ancienneté au 30 novembre de l'année en cours et présent à cette même date au sein des effectifs de la Société Casino Cafétéria, bénéficie d'une prime annuelle versée le mois suivant.

Article 23.2 : montant

- Pour les salariés présents, à la date de signature de l'avenant d'entreprise «employés-ouvriers» et qui répondent aux conditions d'attribution mentionnées à l'article 23.1, la gratification correspond :
 - en 2002 à 50 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours
 - en 2003 à 65 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours
 - en 2004 à 80 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours
 - en 2005 à 100 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours

- Pour les nouveaux embauchés, et ce quelle que soit leur date d'entrée dans l'entreprise après la signature du présent avenant d'entreprise, la gratification correspond à :
 - 50 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté
 - 65 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de deux ans d'ancienneté
 - 80 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de trois ans d'ancienneté
 - 100 % du salaire de base mensuel du mois de novembre de l'année en cours pour tout salarié justifiant de quatre ans d'ancienneté,

étant entendu, que cette ancienneté s'apprécie au 30 novembre de l'année en cours et que le salarié est présent à cette date au sein des effectifs de la Société Casino Cafétéria SAS, conformément aux conditions d'attribution mentionnées à l'article 23.1.

- Les salariés "employés-ouvriers" présents à la date de signature du présent avenant qui ne répondent pas aux conditions d'attribution de l'article 23.1 au 30 novembre 2002, se voient appliquer les dispositions ci-dessus indiquées pour les nouveaux embauchés.
- Bien entendu, et ce, conformément aux conditions d'attributions définies dans l'article 23.1, il est rappelé que la règle du prorata ne s'applique pas lorsque l'employé quitte les effectifs de l'entreprise avant le 30 novembre de l'année en cours, quel que soit le motif de son départ, à l'exception des employés licenciés pour cause économique.
- Enfin, cette prime annuelle n'est pas due si le départ de l'employé, qui répondait, par ailleurs, aux conditions d'attribution mentionnées à l'article 23.1, est la conséquence d'une faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité.

Mis en forme : Français (France)

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,75 cm, Première ligne : 0 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 1,51 cm + Tabulation après : 2,14 cm + Retrait : 2,14 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Article 23.3 : abattements

Il a été convenu que la prime annuelle, quel que soit son montant, fasse l'objet d'abattements, qui sont appréciés différemment selon le type d'absence :

- Les absences donnant lieu à un abattement de $1/365^{\text{ième}}$ par jour d'absence sont les suivantes :
 - L'absence pour cause de maladie, et ce, dès le premier jour de l'arrêt de travail
 - L'absence pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle et d'accident de trajet dès lors que l'absence perdure après une période ininterrompue d'une année.
 - Le congé sans solde et ce du 1^{er} au dernier jour du congé.
 - Le préavis de licenciement non effectué

- Toutes les absences non autorisées donnent lieu à un abattement majoré calculé de la manière suivante :
 - Abattement d' $1/365^{\text{ième}}$ par jour pour la première absence non autorisée
 - Abattement d' $5/365^{\text{ième}}$ par jour pour la seconde absence non autorisée
 - Abattement de $10/365^{\text{ième}}$ par jour pour la troisième absence non autorisée et les absences non autorisées suivantes.

Il est entendu par absence toutes absences non autorisées de l'employé sur une vacation de travail, prévue et régulièrement communiqué à ce dernier, quelle que soit la durée de cette vacation.

ARTICLE 24 : RECOMPENSE POUR MEDAILLE DU TRAVAIL

Une récompense dont le montant est fixé par la direction est remise aux membres du personnel lors de chaque attribution d'une médaille de travail.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 1,88 cm + Tabulation après : 2,52 cm + Retrait : 2,52 cm

TITRE 11 : CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

ARTICLE 27 : INDEMNITE DE NOURRITURE

Conformément à l'article 38 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et assimilés du 28 août 1998, le personnel des établissements commerciaux bénéficie d'un avantage nourriture dont le montant est indexé sur le minimum garanti.

En complément, il est rappelé que :

Casino Cafétéria attribue des indemnités de nourriture à son personnel.

L'indemnité est déduite pour moitié de son montant du salaire de base ou du SMIC afin de déterminer, dans ce dernier cas, le salaire minimum en espèces garanti de l'article D141.6 du code du travail.

Le montant total de l'indemnité compensatrice de nourriture est ensuite ajouté au salaire minimum en espèces garanti ou au salaire hors avantage afin de calculer le salaire brut réglé au salarié et soumis à charges sociales.

D'autre part, afin de tenir compte de la grande diversité des horaires de travail existant dans ces établissements commerciaux, il a été décidé par les contractants de ne pas retenir pour l'attribution des indemnités de nourriture la notion de repas et de lui substituer un seuil journalier d'heures rémunérées, en vigueur dans la branche professionnelle.

L'indemnité de nourriture continue à être attribuée par le directeur pendant les absences autorisées payées.

En cas de maladie, maladie professionnelle, accident de trajet, de travail, maternité ou cure thermale, les compléments de salaire tiennent compte des indemnités de nourriture que les salariés auraient normalement perçues s'ils avaient travaillé.

Le personnel rattaché au siège social, aux directions régionales et aux supervisions, ne bénéficie pas de l'indemnité de nourriture.

** Par ailleurs, il est précisé que la possibilité offerte au personnel par les dispositions de la Convention Collective des Chaînes de Cafétérias, d'être nourri pour la valeur d'une indemnité de nourriture, a fait l'objet d'un accord d'entreprise du 11 janvier 2002 qui a vocation à s'intégrer dans le présent avenant d'entreprise ou à produire ses effets de manière autonome, selon que les conditions définies à l'article 2 de l'accord d'entreprise du 11 janvier 2002, seront ou non remplies.*

ARTICLE 27 : CLASSIFICATIONS

Les salariés seront soumis à la grille de classification prévue par l'article 37 de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilés de 1998.

** En outre, il est précisé que l'Accord Passerelle du 15 décembre 2000 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications issues de la grille de classifications définie par la Convention Collective des Chaînes de Cafétérias du 28 août 1998 au sein de la Société CASINO CAFETERIA SAS pourra être intégré dans le présent avenant d'entreprise ou à produire ses effets de manière autonome selon que les conditions définies à l'article 4 de cet Accord Passerelle du 15 décembre 2000 seront ou non remplies.*

ACCORD PASSERELLE DU 15 DECEMBRE 2000

SUR LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CASINO CAFETERIA

[Entre les soussignés :](#)

[La Direction de la société Casino Cafétéria, représentée par Monsieur André CHALUS, Directeur des Ressources Humaines](#)

Et les organisations syndicales représentatives

AUTONOME représenté par Madame Jocelyne GIRARD

CFDT représenté par Monsieur Jacques SOLER

CGC représenté par Monsieur René BAU

CGT représenté par Monsieur Frédéric BONNARD

SNTA FO représenté par Monsieur Christian BANCILHON

UNSA Casino représenté par Madame Martine LAGUERRE

PREAMBULE

La convention collective des chaînes de cafétérias du 22 août 1998 met en place une grille de classifications fondée sur la méthode des critères classant pour les postes d'exploitation.

Cette grille de classifications doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2001 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN.

Pour appliquer cette grille, les partenaires sociaux ont d'abord souhaité définir des tableaux de correspondance entre les grilles de classifications actuelles et celles prévues par la CCN.

D'autre part, cette grille ne répondant pas à toutes les situations de l'entreprise, les partenaires sociaux de la société Casino Cafétéria ont souhaité adapter cette grille aux spécificités de l'entreprise, notamment en ce qui concerne

- les employés responsables
- les salariés du siège social
- le personnel Cadre.

⊗ ARTICLE 1 : PERSONNEL EMPLOYE-OUVRIER

L'avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel employé cinq coefficients (115, 130, 140, 150, 170) et la nouvelle convention donne six échelons disponibles répartis en deux niveaux.

← - - - Mis en forme : Avec puces + Niveau :
1 + Alignement : 1,24 cm + Tabulation
après : 1,88 cm + Retrait : 1,88 cm

La correspondance sera la suivante :

<u>Avenant du 22/12/1994</u>	<u>Convention collective nationale de 1998</u>
<u>Coefficient 115</u> <u>Pendant la première année</u>	<u>Niveau 1 échelon 1</u>
<u>Coefficient 130</u> <u>Après 1 an</u>	<u>Niveau 1 échelon 1</u>
<u>Coefficient 140</u> <u>Après 2 ans</u>	<u>Niveau 1 échelon 2</u>
<u>Coefficient 150</u> <u>Sans CAP</u>	<u>Niveau 1 échelon 3</u>
<u>Coefficient 150</u> <u>Avec CAP</u>	<u>Niveau 2 échelon 1</u>
<u>Coefficient 170</u>	<u>Niveau 2 échelon 2</u>
<u>Employé responsable</u> <u>Coefficient 170 comptant 10 ans d'expérience</u> <u>dans le coefficient 170</u> <u>Coefficient 190</u>	<u>Niveau 2 échelon 3</u>

Le coefficient 150 est dédoublé de façon à tenir compte de la possession ou non d'un diplôme de CAP cuisinier ou tout autre diplôme spécifique aux métiers de la restauration de façon à pouvoir classer ce personnel dans le niveau correspondant.

Mis en forme : Soulignement

Mis en forme : Soulignement

Les salariés de coefficient 170 comptant plus de 10 ans d'ancienneté dans ce même coefficient, ainsi que le personnel classé au coefficient 190 seront affectés au niveau 2 Echelon 3 de la nouvelle classification.

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale, les cas particuliers seront traités comme tels.

Les changements de classification s'effectuent avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

• **Employé responsable**

Les partenaires sociaux ont souhaité, à l'occasion de ces accords passerelles, définir le statut et déterminer les tâches qui seront dévolues à cet employé responsable :

- Statut : l'employé responsable sera classé Niveau 2 Echelon 3.
- Il bénéficiera du salaire minimum associé à ce niveau de la grille.
- En outre, il bénéficiera au titre de ses fonctions d'une prime mensuelle de 500 francs.

La liste des tâches d'ouverture et de service de l'après midi qui peuvent être confiées à un employé responsable figure en annexe 1.

Les salariés qui, à ce jour, perçoivent une prime supérieure à 500 francs verront le différentiel entre leur prime actuelle et les 500 francs intégré dans leur salaire de base.

Les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d'absence.

Les salariés qui bénéficiaient d'une prime de fonction inférieure à 500 francs qui ne correspondait pas à des responsabilités, verront cette prime intégrée à leur salaire de base.

La nomination au statut d'employé responsable donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d'employé responsable qu'après un entretien avec le salarié et confirmation des motifs par écrit.

Lorsqu'il est mis fin aux fonctions d'employé responsable, le salarié concerné :

- n'assure plus les tâches d'employé responsable
- conserve son salaire de base
- retrouve la classification antérieure à sa nomination d'employé responsable ainsi que sa qualification
- perd le bénéfice de la prime de 500 francs attachée aux fonctions d'employé responsable.

• **Emplois repères**

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la grille de classifications de la CCN de 1998, les partenaires sociaux ont identifiés les emplois suivants :

➤ **pour l'exploitation**

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 2,99 cm + Tabulation après : 3,62 cm + Retrait : 3,62 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 2,99 cm + Tabulation après : 3,62 cm + Retrait : 3,62 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

	<u>NIVEAU 1</u>			<u>NIVEAU 2</u>		
	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>
<u>Cuisinier</u>				=====	=====	=====
<u>Pâtissier</u>				=====	=====	=====
<u>Pizzaïole</u>				=====	=====	=====

➤ pour le siège social

	<u>NIVEAU 1</u>			<u>NIVEAU 2</u>		
	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>
<u>Agent administratif</u>	=====	=====	=====	=====	=====	=====
<u>Secrétaire</u>				=====	=====	=====
<u>Technicien(ne) de paie</u>				=====	=====	=====
<u>Comptable</u>				=====	=====	=====
<u>Aide comptable</u>						
<u>Analyste programmeur</u>						
<u>Technicien de maintenance</u>						=====

⊗ ARTICLE 2 : PERSONNEL TECHNICIEN ET AGENT DE MAÎTRISE

L'avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel Agent de Maîtrise, trois coefficients (200, 210, 250) et la nouvelle convention collective donne trois échelons sur le niveau 2 (Agent de Maîtrise)

La correspondance entre les anciennes et les nouvelles classifications sera la suivante :

<u>Avenant du 22/12/1994</u>	<u>CCN 1998</u>
<u>Coefficient 200</u>	<u>Niveau 3 Echelon 1</u>
<u>Coefficient 210</u>	<u>Niveau 3 Echelon 2</u>
<u>Coefficient 250</u>	<u>Niveau 3 Echelon 3</u>

Les changements de classification s'effectuent avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale, les cas particuliers seront traités comme tels.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

- "Agent de Maîtrise"

Mis en forme : Avec puces + Niveau :
1 + Alignement : 0 cm + Tabulation
après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Un emploi "d'Agent de Maîtrise" est créé pour les salariés – non assistants – qui assurent en autonomie l'ensemble des tâches de fermeture des établissements.

Cet emploi sera classé Agent de Maîtrise" au niveau 3 échelon 1 et bénéficiera du salaire minimum de la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille.

Le salarié se verra attribuer les avantages du statut agent de maîtrise, notamment le 13^{ème} mois qui lui sera versé en lieu et place de la gratification dont il bénéficie actuellement. Il est convenu d'autre part que le salaire de base de l'agent de maîtrise sera revalorisé, lors de sa nomination, du différentiel de cotisations entre le statut employé et le statut agent de maîtrise.

L'agent de maîtrise conservera le régime horaire qui était le sien à temps partiel ou à temps complet.

Il est convenu que si l'horaire de travail de l'agent de maîtrise est à temps complet, son horaire de travail hebdomadaire sera fixé à 36 heures 35 minutes par semaine et qu'il ne bénéficiera donc pas des jours de RTT attribués par l'accord du 26 janvier 2000 aux agents de maîtrise d'exploitation dont l'horaire de travail est supérieur à l'horaire conventionnel de 36 heures 35 minutes.

L'agent de maîtrise gardera sa qualification professionnelle (employé de cafétéria, cuisinier...) et continuera à assurer les tâches relevant de cette qualification en dehors du temps où il est fait appel à lui pour les fermetures.

Les tâches de fermeture qui peuvent être confiées à l'agent de maîtrise figurent en annexe 2.

L'agent de maîtrise continuera à bénéficier le cas échéant de la prime de responsabilité qu'il percevait en tant qu'employé responsable d'un montant minimum de 500 francs. Au cas où sa prime dépasserait ce montant, le différentiel entre 500 francs et le montant de la prime serait intégré dans le salaire de base.

Les salariés qui n'étaient pas employés responsables bénéficieront d'une prime de responsabilité (ou indemnité de fonction) de 500 francs.

Comme pour les employés responsables, les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d'absence.

La nomination au statut d'agent de maîtrise donnera lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d'employé responsable qu'après un entretien avec le salarié et confirmation par écrit dûment motivée.

Lorsqu'il est mis fin aux fonctions d'agent de maîtrise, le salarié concerné :

- n'assume plus les tâches de fermeture
- conserve son salaire de base (y compris le différentiel de cotisations employé/agent de maîtrise)
- retrouve sa classification antérieure d'employé
- conserve le bénéfice de la prime que s'il retrouve des fonctions d'employé responsable.

• Emplois repères

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la grille de classifications de la CCN de 1998, les partenaires sociaux ont identifiés les emplois suivants :

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 2,99 cm + Tabulation après : 3,62 cm + Retrait : 3,62 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

➤ pour l'exploitation

	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>
<u>"Agent de Maîtrise"</u>	=====		
<u>Assistant</u>	=====	=====	=====

➤ pour le siège social

	<u>Ech.1</u>	<u>Ech.2</u>	<u>Ech.3</u>
<u>Technicien de maintenance</u>	=====	=====	=====
<u>Secrétaire Achat</u>	=====	=====	=====
<u>Assistant</u>	=====	=====	=====
<u>Analyste programmeur</u>	=====	=====	=====
<u>Comptable</u>	=====	=====	=====
<u>Technicien de paie</u>	=====	=====	=====
<u>Dessinateur</u>	=====	=====	=====

⊗ ARTICLE 3 : PERSONNEL CADRE

L'avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel Cadre, cinq coefficients (300, 350, 400, 500, 600 + le niveau Cadre supérieur).

La nouvelle convention collective donne deux échelons disponibles pour le niveau 4.

Les partenaires sociaux, souhaitant élargir le nombre d'échelons du niveau 4 afin de prendre en compte l'évolution des carrières des cadres, ont défini la grille de classifications suivantes pour le niveau 4 qui remplace celle existante dans la CCN.

<u>Echelon 1A</u>	<u>Echelon 1B</u>	<u>Echelon 2A</u>	<u>Echelon 2B</u>	<u>Echelon 3</u>	<u>HC</u>
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------------------	-----------

Compte tenu de cette nouvelle grille de classifications applicables au niveau 4, la correspondance entre l'ancienne grille de classifications et la nouvelle sera la suivante :

<u>Avenant du 22/12/1994</u>	<u>Accord passerelle du</u>
<u>Coefficient 300</u>	<u>Echelon 1 A</u>
<u>Coefficient 350</u>	<u>Echelon 1 B</u>
<u>Coefficient 400</u>	<u>Echelon 2 A</u>
<u>Coefficient 500</u>	<u>Echelon 2 B</u>

<u>Coefficient 600</u>	<u>Echelon 3</u>
<u>Coefficient 700</u>	<u>HC</u>

Les changements de classification s'effectuent le cas échéant avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

• **Emplois repères**

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la nouvelle CCN de 1998 et compte tenu de la nouvelle grille de classifications mise à l'alinéa précédent, les partenaires sociaux ont identifié les emplois suivants :

➤ **pour l'exploitation**

	<u>Echelon 1A</u>	<u>Echelon 1B</u>
<u>Directeur</u>	=====	=====

➤ **pour le siège social**

	<u>Ech.1A</u>	<u>Ech.1B</u>	<u>Ech.2A</u>	<u>Ech.2B</u>	<u>Ech.3</u>	<u>HC</u>
<u>Acheteur</u>	=====	=====	=====	=====		
<u>Responsable approvisionnement</u>	=====	=====				
<u>Responsable développement</u>	=====					
<u>Chargé d'études</u>	=====	=====				
<u>Assistante</u>	=====					
<u>Contrôleur de gestion</u>	=====	=====	=====			
<u>Chef de projets</u>			=====	=====		
<u>Chef de service</u>	=====	=====	=====	=====		
<u>Directeur de service</u>				=====	=====	=====
<u>Responsable qualité hygiène</u>	=====	=====	=====			
<u>Responsable concept</u>			=====	=====		
<u>Directeur régional</u>				=====	=====	
<u>Directeur commercial</u>			=====			
<u>Animateur Produit</u>			=====			
<u>Responsable Régional de maintenance</u>	=====	=====	=====			

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Chargé de recrutement	=====	=====	=====			
Responsable Gestion du personnel	=====	=====	=====			
Responsable Formation	=====	=====	=====			
Responsable Relations sociales	=====	=====	=====	=====		

ARTICLE 4 : ENTREE EN VIGUEUR / DENONCIATION

Le présent accord est conclu dans l'attente de l'entrée en vigueur des nouveaux avenants Casino Cafétéria employé, agent de maîtrise et Cadre à la CCN des chaînes de cafétérias de 1998.

Il est expressément prévu qu'à l'entrée en vigueur de ces avenants, le présent accord passerelle pourra s'y intégrer dans la mesure où il comptera au moins les mêmes signataires que les avenants.

Dans le cas contraire, l'accord continuera à produire ses effets de manière autonome.

Le présent accord est un accord d'application des dispositions de la CCN des chaînes de cafétérias de 1998 relatives à la classification des emplois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé dans les conditions légales. Il est toutefois précisé qu'en cas de dénonciation de l'accord de branche quelle qu'en soit la cause, celle-ci entraînera de plein droit la dénonciation du présent accord sans formalité particulière.

Le présent accord est conclu en application des articles L 131.1 et suivants du code du travail, il fera l'objet d'un certain nombre de publications à la diligence de l'entreprise

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire
- un exemplaire sera déposé auprès du greffe du conseil de Prud'Hommes de Saint-Etienne
- trois exemplaires seront déposés à la DDTE de la Loire.

Fait à Saint Etienne, le 15 décembre 2000

Pour Casino Cafétéria Pour les organisations syndicales

André CHALUS .

ANNEXE 1

TACHES DE L'EMPLOYE RESPON SABLE

TACHES D'OUVERTURE

A son arrivée, l'employé d'ouverture :

. Fait un tour des locaux.

. Déverrouille les issues de secours,

. Contrôle les chambres froides, frigo, congèle,

. Note les anomalies de fonctionnement:

- pannes matériel
- fuites d'eau
- climatisation
- température des chambres froides

. Prend connaissance des messages sur l'agenda de communication

. Prend connaissance des horaires du personnel,

. Accueille dès qu'il arrive le personnel et donne les premières directives de travail,

S'il y a des réceptions :

- Assure la réception des marchandises dès qu'elles arrivent

- Renseigne la fiche de contrôle à réception,

- Fait le retour emballage, note les réclamations ou réserves sur le bordereau de livraison,

- Range la marchandise (rotation ; DLC),

- S'assure de l'avancement des préparations et du nettoyage de la salle,

- S'assure de l'implantation Cœur de blé ou buffet express,

- Renseigne le classeur de gestion et analyse les écarts,

- S'assure de l'édition des documents comptables.

Salle

- Vérifie le fonctionnement de la fontaine d'eau, de la machine à glaçons, des chauffe-tasses, des fours à micro ondes, de la sonorisation, de la climatisation ou chauffage,

- Contrôle l'implantation des meubles de service (verrerie, serviettes, sauces, chamex, chamoisines).

Laverie

- Contrôle la dureté de l'eau,

- Vérifie la mise en marche des chauffe-assiettes.

Caisses

- Donne le fond de caisse à l'arrivée de la caissière.

. Ligne courte :

- Contrôle l'implantation du secteur glace.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 2,01 cm + Tabulation après : 2,64 cm + Retrait : 2,64 cm

- Respecte l'heure d'ouverture prévue

TACHES DE SERVICE DE L'APRÈS-MIDI

- Accueille les clients, les renseigne, s'informe de leur confort,

- Veille et participe tout au long du service à la bonne coordination entre les différents secteurs.

- Sert les clients qui désirent se restaurer (grillades, salades vertes, dessert..).

Prépare le service du soir :

- contrôle la propreté des abords, des toilettes,

- accueille le personnel, lui donne les consignes, suit et contrôle les préparations (respect planning et des FR et plus particulièrement des produits mis en avant),

- vérifie l'implantation des tables : salières, poivrières, cendriers,

- vérifie l'implantation des meubles de service : verrerie, serviettes, couverts, sauces,

ANNEXE 2

TACHES DE FERMETURE

Le responsable du service :

- Dynamise le personnel sur la vente des produits,
- Veille et participe tout au long du service à la bonne coordination entre les différents secteurs,
- Veille à la rapidité du service,
- Accueille et renseigne les clients,
- Veille au comportement et à la tenue du personnel,
 - Contrôle en permanence les standards de prestation « carnet l'essentiel »,
 - Le parfait état et la propreté des toilettes,
- L'encaissement rapide, l'amabilité des caissières et la proposition du café,
- L'approvisionnement et le service au cœur de blé et buffet-express*,
- Renforce les secteurs en fonction de l'affluence en pilotant la polyvalence du personnel,
 - S'assure des prélèvements aux caisses et contrôle l'arrêt des caisses,
- Vérifie que les prélèvements aux caisses sont faits et contrôle l'arrêt de la caisse qui a fermé,
 - Accélère le débarrasage des plateaux en salle en coordination avec la laverie,
 - Renseigne les planning de préparation du lendemain avec le menu,

En fin de service :

- Veille au service des derniers clients - cafés – glaces,
- Contrôle le retour des plats chauds et l'utilisation de la cellule de refroidissement,
- Renseigne l'ardoisine d'implantation des plats chauds pour le lendemain,
- Contrôle l'approvisionnement du meuble boissons et de sa réserve,
- Vérifie le débarrasage des plateaux en salle,
- Contrôle l'approvisionnement des meubles de service,

* Pour les cafétérias disposant d'un cœur de blé ou buffet-express

- Ferme la porte d'entrée de la cafétéria,
- Contrôle le nettoyage et l'ordre des différents secteurs,
- Vérifie le contrôle des huiles de friteuse,
- Contrôle : le test d'huile des friteuses,
- Contrôle le retour hors-d'oeuvre - pâtisseries - desserts – fromages,
- Contrôle le rangement des frigos,
- Contrôle le nettoyage des tables, chaises, chaise à bébé en salle,
- Contrôle le nettoyage du secteur laverie,

- Vérifie l'approvisionnement en vaisselle des différents secteurs.
- Vérifie l'implantation du secteur caisse.
- Contrôle l'arrêté des caisses :
 - . chiffre d'affaires
 - . erreurs de caisse
- Renseigne la feuille des pertes.
- Contrôle la comptabilité.
 - Effectue les contrôles prévus sur la carte des 30 points à la fermeture.
 - Arrête la sono.
- Note sur la feuille de communication les consignes, les anomalies rencontrées et toutes informations utiles.
- Contrôle l'arrêt des appareils électriques : grill, friteuse, plaques chauffantes.
- Verrouille le coffre.
- Fait un tour complet des locaux : vestiaires, toilettes, frigo....
- Ferme les issues de secours.
- Eteint les lumières, branche l'alarme.
- Ferme la porte de sortie de la cafétéria.

ARTICLE 29 : SALAIRES MINIMA GARANTIS

Les salaires minima garantis correspondant aux classifications sont fixés par l'article 38 de la Convention Collective Nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 Août 1998.

TITRE 12 : ENTREE EN VIGUEUR, DENONCIATION, PUBLICITE ...

ARTICLE 30 : ENTREE EN VIGUEUR – DENONCIATION - REVISION

- Le présent avenant est conclu, avec prise d'effet au jour de sa signature, pour une durée indéterminée.
- Le présent avenant peut être dénoncé totalement par l'une ou l'autre des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement, sous réserve de respecter un préavis de trois mois et les formalités légales de notification.

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

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 Casino Cafétéria SAS 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.

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.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

- Chaque partie signataire pourra demander une révision du présent avenant.

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 avenant un texte révisé. A défaut de signature d'un texte révisé, le présent avenant restera en vigueur.

ARTICLE 31 : CONFLITS COLLECTIFS – PROCEDURE DE CONCILIATION

Tous les conflits collectifs pouvant naître de l'interprétation ou de l'application de l'avenant 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 Nationales.

ARTICLE 32 : 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 publications à la diligence de l'entreprise :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.
- un exemplaire en sera déposé au Greffe de Conseil de Prud'Hommes de SAINT ETIENNE.
- cinq exemplaires seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi 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 avenants collectifs déjà applicables dans l'entreprise sur l'avis tel que prévu à l'article L 135-7 du Code du Travail affiché sur le tableau de la Direction.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm + Retrait : 0,63 cm

Fait à Saint Etienne,
Le 07 juin 2002

Pour la Société CASINO CAFETERIA SAS

Pour les Organisations Syndicales

André CHALUS

Pour le syndicat

~~Autonome Groupe Casino et Filiales~~
~~Mme DEL CANO Anne Catherine~~

~~Pour la Fédération des Services CFDT~~
~~M SOLER Jacques~~

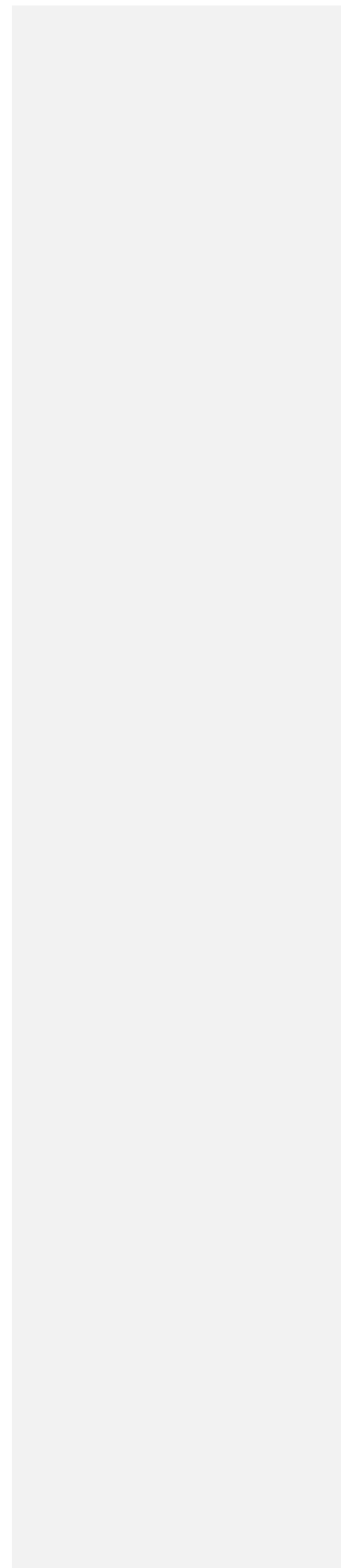
~~Pour le syndicat~~
~~CFE CGC Groupe Casino~~
~~M. BAU René~~



Pour la **Fédération CGT
du Commerce et des Services**
M. BONNARD Frédéric

Pour le **syndicat SNTA FO Casino**
M. BANCILHON Christian

Pour le **syndicat UNSA Casino**
Mme LAGUERRE Martine



Page 3 : [1] Mis en forme **moi** **19/08/2008 22:12:00**

Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm +
Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Page 3 : [2] Mis en forme **moi** **19/08/2008 22:12:00**

Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm +
Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm

Page 3 : [3] Mis en forme **moi** **19/08/2008 22:12:00**

Retrait : Gauche : 1,25 cm, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0 cm + Tabulation après : 0,63 cm +
Retrait : 0,63 cm, Taquets de tabulation : 1,89 cm, Tabulation de liste + Pas à 0,63 cm