

ACCORD SOCIETE CASINO CAFETERIA
DU 21 MAI 2003
SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Entre les soussignés :

La Direction de la société Casino Cafétéria, dont le Siège Social est à SAINT ETIENNE, 24, rue de la Montat - 42008 ST.ETIENNE, représentée par Monsieur André CHALUS, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

- **AUTONOME Groupe Casino et filiales** dont le siège est situé 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

- **CFTC Casino** dont le siège est situé 48 Rue Battant – 25000 BESANCON,

représentée par Madame MOYLEN Martine

- **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.

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 - **Champ d'application**

Article 2 - **Durée**

Article 3 - **Principe de péréquation**

Article 4 - **Structure de fonctionnement - Gestion**

Article 5 - **Plan d'embauche en milieu ordinaire**

Article 6 - **Plan de maintien dans l'emploi**

Article 7 - **Plan d'insertion et de formation**

Article 8 - **Actions de sensibilisation et de communication**

Article 9 - **Partenariat avec le milieu protégé**

Article 10 - **Suivi de l'accord**

Article 11 - **Mise en œuvre**

Article 12 - **Agrément**

PREAMBULE

Depuis fin 1995, Casino s'est engagé dans une politique d'insertion des personnes handicapées qu'il souhaite pérenniser, renforcer dans son périmètre actuel, voire étendre à d'autres filiales du Groupe.

En effet, le bilan du premier accord (années 2000, 2001, 2002) concernant l'ex-périmètre Casino France avant la filialisation du 1^{er} juillet 2000 (devenu à ce jour les Sociétés Distribution Casino France, Easydis, Comacas, L'Immobilière Groupe Casino, Casino Services) reflète la mise en place d'une politique dynamique et traduit les efforts poursuivis pour maintenir et augmenter le nombre de travailleurs handicapés.

La volonté réelle de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans la politique générale de Casino et les partenaires sociaux au niveau du Groupe ont souhaité renouveler le premier accord en l'étendant à d'autres sociétés du Groupe par la signature d'un accord « Cadre » Groupe en date du 4 février 2003.

Cet accord « Cadre » s'applique aux filiales du Groupe Casino qui signeront un accord sur l'emploi des personnes handicapées et, de ce fait, entreront dans son champ d'application.

En conséquence, les partenaires sociaux de la Société Casino Cafétéria, désireux de s'inscrire dans cette politique, ont décidé de conclure le présent accord selon les modalités définies dans l'accord « cadre » Groupe.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture du Groupe grâce aux actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective.
- Poursuivre le recrutement de travailleurs handicapés.
- Anticiper le traitement des inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi.
- Permettre une augmentation des qualifications des travailleurs handicapés grâce à la mise en place de stages de formations en alternance ou apprentissage.
- Poursuivre le développement des relations de travail avec les établissements du milieu protégé.

De plus, il est précisé que la totalité de la démarche en faveur des travailleurs handicapés prévue par les dispositions du présent accord sera accompagnée par les différentes représentations du personnel et mise en œuvre en concertation avec elles.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La liste des établissements situés sur le territoire national appartenant à la Société Casino Cafétéria qui serviront au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation défini à l'article 3 est jointe en annexe.

Pour tenir compte de l'évolution du périmètre de la Société Casino Cafétéria, cette liste fera l'objet d'une actualisation annuelle.

L'accord est applicable à tous les salariés de la Société Casino Cafétéria signataire d'un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés visés par les dispositions de l'article L.323-3 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

Les salariés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant le statut de travailleur handicapé soient bien parvenus à l'employeur afin qu'il ait connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord.

ARTICLE 2 - DUREE

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (années 2003, 2004, 2005) un programme complet en faveur des travailleurs handicapés, ceci conformément aux dispositions de l'article L.323-8-1 du Code du Travail.

ARTICLE 3 - PRINCIPE DE PEREQUATION

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un accord au niveau de la Société agréé par l'autorité administrative permet d'appliquer le principe de péréquation entre les établissements assujettis au sein de la société signataire.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti pour déterminer le nombre de personnes handicapées à employer, l'obligation globale de la Société résultant alors de la consolidation de ces dispositions qui permettront d'apprécier globalement l'obtention ou non du quota au sein de la société signataire.

ARTICLE 4 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT - GESTION

La politique d'insertion ne peut être que le fruit de l'action de toutes les sociétés signataires d'un accord pour l'emploi des personnes handicapées et donc impliquées dans sa mise en œuvre.

Il faut néanmoins l'impulsion d'une structure centrale, appuyée et accompagnée dans son fonctionnement par les différentes représentations du personnel, selon le principe énoncé dans le préambule.

Ainsi, les partenaires sociaux sont d'accord pour mettre en place la structure de fonctionnement suivante :

1 - UNE MISSION CENTRALE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : HANDIPACTE

La mission "HANDIPACTE" est chargée de coordonner la mise en œuvre des plans d'actions définis dans l'accord « cadre » Groupe et dans l'ensemble des accords signés au niveau des différentes sociétés.

Elle est rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

Elle reçoit de chaque société signataire les fonds correspondant au montant de la contribution légale qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Elle est responsable de :

- la gestion des actions prévues
- la préparation du projet de budget annuel
- le suivi du budget annuel des actions menées en faveur des personnes handicapées
- l'établissement d'un rapport annuel conformément à la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

En concertation avec les directeurs d'établissements, elle assurera la responsabilité de l'animation et du suivi de la politique à l'égard des travailleurs handicapés. Elle est chargée de l'information, de la coordination, de la formation, de la sensibilisation et de la communication. Elle effectue la consolidation des programmes locaux pour s'assurer du respect des engagements.

Elle dispose du budget prévu et de moyens humains pour animer cette politique.

Une application informatique sera développée en collaboration avec le Service de Gestion Administrative du Personnel et la mission Handipacte afin de simplifier et d'optimiser le suivi de la population handicapée.

2 - UN CORRESPONDANT DANS CHAQUE REGION, PAR ACTIVITE

Chaque correspondant régional est chargé de la mise en œuvre de l'animation, du suivi des actions à engager et de leur consolidation, en liaison avec la mission Handipacte et les correspondants locaux.

3 - UN CORRESPONDANT LOCAL DANS CHAQUE ETABLISSEMENT

Le correspondant local est impliqué dans l'accueil, l'intégration, l'insertion, la formation des travailleurs handicapés et l'information et le suivi sur le site.

ARTICLE 5 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'atteindre au niveau de la Société, au 31 décembre 2005 et à périmètre comparable, un effectif de salariés handicapés au moins conforme à l'obligation légale (quota actuel de 6 %).

Dans la mesure du possible, les efforts devront porter prioritairement sur les établissements qui, à ce jour, n'atteignent pas ce quota.

De plus, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'un recrutement d'au moins 30 salariés handicapés sur la durée de l'accord.

Afin de permettre l'accès au travail et de faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux recommandent aux différents chefs d'établissement de recourir selon les besoins à toutes les possibilités juridiques existant à l'heure actuelle, ou pouvant exister dans le futur, en matière de recrutement et d'insertion professionnelle : Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats en alternance, mission d'intérim, conventions de stage...

Afin de favoriser toutes les possibilités de recrutement qui nous sont offertes et permettre ainsi d'intégrer progressivement cette population, les salariés handicapés embauchés sous contrat à durée déterminée ou mission d'intérim en remplacement d'un salarié absent seront également pris en compte dans le calcul des unités bénéficiaires constatées, au même titre que ceux dont le contrat est conclu pour un surcroît d'activité.

La mission centrale s'occupera de gérer et de coordonner la présence des différentes sociétés signataires à des manifestations de recrutement.

Par ailleurs, lors de l'ouverture d'un établissement ou d'un agrandissement accompagné d'une augmentation importante des effectifs, le chef d'établissement veillera à intégrer des personnes handicapées dès le début du recrutement.

Dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement utilisera le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il pourra faire appel aux organismes spécialisés de son département, en particulier Cap Emploi.

Afin de compenser l'effet mécanique du décompte légal des unités et les départs en retraite prévus pour les prochaines années, les chefs d'établissement utiliseront l'outil de gestion prévisionnelle.

Pour les aménagements de poste nécessitant une assistance ergonomique, une convention a été signée avec l'AGEFIPH au niveau national portant sur une étude préalable à l'aménagement de postes de travail. Les partenaires sociaux émettent un avis favorable pour le renouvellement de cette convention en tenant compte de toutes les modalités définies à l'article 1 « Champ d'application » de l'accord « cadre » Groupe.

Un dossier de demande d'intervention sera déposé auprès de l'AGEFIPH pour le financement de l'aménagement de poste proprement dit. Dans le cas où un montant resterait à la charge de l'entreprise, celui-ci serait pris en compte dans le cadre du budget de la mission centrale, dans la limite du budget disponible.

ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Direction de chaque établissement concerné s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient pour autant que leur handicap le permette.

Elle demande, à titre de précaution, aux médecins du travail de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles à terme de présenter des risques d'inaptitude, permettant ainsi un traitement précoce des reclassements.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée sur présentation de justificatifs.

Dans chaque cas où la question du maintien dans l'emploi se posera, le médecin du travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement par la Direction de l'établissement des mesures prises.

Dans le cas d'une réorientation professionnelle, un bilan de compétences, un stage de préorientation, pourront être proposés, en accord avec la mission centrale, afin de définir un nouveau projet professionnel. Si une formation s'avère nécessaire, celle-ci sera prise en compte dans le cadre de l'article 7 du présent accord "Plan d'insertion et de formation".

Pour éviter toute difficulté, chaque chef d'établissement, dans le respect du principe de précocité, traitera chaque situation en suivant la méthodologie communiquée dans le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il pourra faire appel à la mission centrale pour l'aider dans sa démarche.

Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans cette démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les aménagements de poste nécessitant une assistance ergonomique, une convention a été signée avec l'AGEFIPH au niveau national portant sur une étude préalable à l'aménagement de postes de travail. Les partenaires sociaux émettent un avis favorable pour le renouvellement de cette convention en tenant compte de toutes les modalités définies à l'article 1 «Champ d'application» de l'accord «cadre» Groupe.

Un dossier de demande d'intervention sera déposé auprès de l'AGEFIPH pour le financement de l'aménagement de poste proprement dit. Dans le cas où un montant resterait à la charge de l'entreprise, celui-ci serait pris en compte dans le cadre du budget de la mission centrale, dans la limite du budget disponible.

Les expériences réussies de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement par l'intermédiaire de la mission Handipacte et d'une diffusion à tous les établissements à titre d'exemple.

Si, après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi et après en avoir informé la mission centrale, il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagée, la Direction de l'établissement apportera au salarié concerné un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement. Il s'agira, après l'établissement d'un bilan de compétences, de définir un projet professionnel pour lequel l'entreprise dégagera un budget.

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, suite à inaptitude physique constatée par le médecin du travail, conformément à l'article L.122-24-4 du Code du Travail, il sera versé une somme équivalente au doublement de l'indemnité de préavis conventionnelle pour le personnel comptant une unité et plus selon la loi du 10 juillet 1987. Toutefois, ce montant ne dépassera pas l'équivalent de trois mois de salaire.

Par ailleurs, afin de compenser l'absence de rémunération entre les deux visites médicales constatant l'inaptitude physique, le salaire sera maintenu pendant les deux semaines comprises entre les deux visites pour le personnel comptant une unité et plus.

Ces deux mesures ne seront versées qu'aux salariés handicapés non pris en charge par l'AG2R ou La France au titre de la prévoyance et qui se sont investis personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Enfin, dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, les personnes fragilisées notamment du fait d'un handicap feront l'objet d'une attention toute particulière et ne devront bien entendu faire l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

De plus, pour éviter dans la mesure du possible les risques liés aux décisions d'inaptitude, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la population "sensible" complémentaire à savoir tout salarié qui, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de ses capacités physiques ou mentales, doit bénéficier d'actions particulières pour faciliter sa réinsertion professionnelle ou permettre son maintien dans l'emploi.

Une analyse des maladies professionnelles et des accidents du travail sera réalisée pour la population handicapée et pourra déboucher sur l'étude d'une éventuelle évolution de l'outil de travail.

ARTICLE 7 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Afin de permettre aux différents publics handicapés d'accéder à la formation, des actions seront menées avec les organismes habilités (par exemple : Centre de Rééducation Professionnelle, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Agence Nationale pour l'Emploi,...) privilégiant soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise.

Parmi ces publics handicapés, des stagiaires seront accueillis à l'issue de la formation théorique, ou en alternance avec elle, qu'ils soient en formation continue ou en formation initiale.

Dans le cadre du présent accord et pour les trois années futures, les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif l'accueil d'au moins 10 stagiaires.

La formation personnalisée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.

De plus, pour tous les postes sensibles, une formation "gestes et postures" pourra être mobilisée.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des travailleurs handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.

Afin d'aider à l'insertion et à la formation de travailleurs handicapés et en contrepartie des efforts déployés par les établissements concernés, les mesures financières suivantes seront prises :

Aide à l'embauche

En cas d'embauche d'un salarié handicapé par un contrat à durée indéterminée, à l'issue de la période d'essai, une aide exceptionnelle en vue de sa formation et de son intégration de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

Aide au reclassement

En cas de reclassement d'un salarié handicapé sur un nouveau poste de travail, et après une période d'un mois dans ce nouveau poste, une aide exceptionnelle en vue de sa formation d'un montant de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

Contrat d'apprentissage et formation en alternance

En cas d'intégration d'un salarié handicapé par le biais de l'apprentissage ou d'une formation en alternance, à l'issue de la période d'essai, une aide exceptionnelle en vue de sa formation et de son intégration de 800 € sera versée à l'établissement concerné, dans la limite du budget disponible.

Pour bénéficier de ces aides, les chefs d'établissement devront communiquer à la mission centrale le plan de formation et les attestations de présence du salarié handicapé, qu'il s'agisse de formation interne sur le poste ou de formation externe.

Ces mesures sont décidées à titre expérimental et seront renouvelables annuellement lors de la présentation du bilan, par tacite reconduction, sauf décision contraire prise lors de la commission de suivi.

De plus, afin de pallier aux difficultés de recrutement de salariés handicapés qualifiés, un travail sera réalisé en collaboration avec l'association "Tremplin", sur Paris et Lyon, pour accueillir en stage, dans le cadre de leur formation scolaire, des étudiants handicapés de niveau universitaire. Une participation dans cette association sera envisagée.

Dans le cadre de la gestion habituelle du versement de la taxe d'apprentissage, sera intégrée la notion des établissements qui forment des stagiaires handicapés.

Dans le processus d'accueil mis en place par la société signataire, des dispositions concernant l'accueil des salariés handicapés seront intégrées.

D'autre part, lors de toute intégration de personnes handicapées, une information devra être faite par le Directeur auprès de l'encadrement, des collègues de travail et des instances représentatives du personnel.

La mission Handipacte se joindra aux études qui pourront être conduites au sein des services Concepts. Une partie de l'ingénierie de recherche pourra être prise en charge.

ARTICLE 8 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Sensibilisation

Au vu de l'expérience acquise au cours du premier accord national, il convient de procéder à des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des instances représentatives du personnel de façon régulière et en particulier la première année pour les nouvelles sociétés entrant dans le périmètre de l'accord.

Par ailleurs, des actions de formation auprès des correspondants régionaux seront menées.

Afin de développer la collaboration avec les médecins du travail, chaque directeur d'établissement veillera à informer périodiquement le médecin du travail des différentes actions menées et, en particulier, lui communiquera chaque année un bilan.

Par ailleurs, lors de l'intégration de l'encadrement, une information sera prévue sur la politique en matière de travailleurs handicapés.

Communication interne

Les chefs d'établissement devront faire remonter régulièrement les informations à la mission Handipacte. Celle-ci diffusera une communication régulière de toutes les actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l'entreprise (journal interne, intranet...).

Communication externe

Des moyens seront mis en œuvre afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes susceptibles d'être associés à notre démarche (Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Cap Emploi, Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)...) et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées.

Par ailleurs, des actions de communication en direction de la presse nationale, locale ou spécialisée seront réalisées, en particulier en 2003, « année européenne des personnes handicapées ».

Des participations pourront être versées à des organismes liés au handicap lors d'organisation de manifestations sportives ou culturelles pour les personnes handicapées. Toutefois, ces

actions resteront limitées d'un point de vue budgétaire et viseront à renforcer la sensibilisation du personnel en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Afin d'améliorer l'information du réseau des correspondants, des abonnements à certaines revues pourront être pris, tels que la revue "Etre : Handicap Information"...

Par ailleurs, la mission centrale adhérera au Club Etre qui rassemble de grandes entreprises signataires d'un accord ou d'une convention d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

ARTICLE 9 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE

Les signataires du présent accord sont désireux de voir se développer des actions vers le milieu protégé par :

- Une ouverture des établissements en matière d'accueil de stagiaires du milieu protégé pour affirmer le rôle de "l'entreprise formatrice".
- La mise en place de contrats de sous-traitance, avec éventuellement mise à disposition du personnel pour des travaux particuliers.
- La mise en place de moyens pour poursuivre et développer les relations commerciales avec le milieu protégé. Pour ce faire, une sensibilisation des structures d'achats sera effectuée.

Dans le cadre de ce partenariat, la mission centrale pourra aider au financement de matériel ou de formations permettant au milieu protégé de développer les compétences de leurs employés.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet européen EQUAL (Programme d'initiative du fonds social européen conçu pour lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi), un projet ERGONAUT réunit les partenaires suivants : ADAPEI, AFPA, CRDI, OHEPROMETHEE 69, PDITH 42, LYONNAISE DE BANQUE, ADIA INTERIM et CASINO.

Le projet est d'offrir aux personnes atteintes de handicap mental les meilleures conditions d'accès à la formation, à la reconnaissance des savoir-faire et à l'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire et protégé en développant des outils. Le Groupe Casino, à travers ses différentes sociétés, participera à sept actions et valorisera le temps passé, ainsi que l'achat de logiciels et de prestations, dans le cadre de l'accord « cadre » Groupe.

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi sera créée et se réunira une fois par an à l'initiative de la mission centrale. Elle sera animée et coordonnée par la mission centrale.

Elle sera composée de 14 personnes : 7 représentants des organisations syndicales et 7 représentants de la Direction.

La mission de cette commission sera, en outre :

- de veiller au respect des dispositions du présent accord,
- d'avoir communication du bilan annuel pour la société concernée par le présent accord, ainsi que le bilan annuel de la mission Handipacte.

Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels soit effectuée au niveau des instances représentatives du personnel (Comité Central d'Entreprise).

La mission centrale effectuera un rapport annuel aux organisations syndicales ayant participé aux négociations dudit accord, l'adressera à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire qui le diffusera aux autres Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et aux COTOREP.

De plus, dans le courant du deuxième semestre 2005, la mission centrale présentera un bilan global de l'accord à la commission de suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

ARTICLE 11 - MISE EN OEUVRE

Pour la mise en œuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application, toutes les parties intéressées établiront des relations étroites, département par département, ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (ANPE, DDTE, COTOREP, PDITH) et avec les services spécialisés dans le placement des travailleurs handicapés.

ARTICLE 12 - AGREMENT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R-323.4 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire par délégation de Monsieur le Préfet de la Loire.

Si la Société signataire n'obtenait pas l'agrément de l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord seraient réputées nulles et non avenues.

Fait à St-Etienne, le 21 Mai 2003 en sept exemplaires.

Pour la Société CASINO CAFETERIA SAS

André CHALUS

Pour les Organisations Syndicales

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 le syndicat
CFTC Groupe Casino
Mme MOYLEN Martine

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