PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

Entre

Les entreprises composant l'UES

-KARUCASH

-SOFHYPER,

représentées par :

M. Thierry SABLON, Directeur des fronts de vente

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CGTG, représenté par Mme Anita TORIN, déléguée syndicale et M. Jean-Marie-NOMERTIN, secrétaire général

Le syndicat UEC-UGTG, représenté par M. Bruno FRAGER, délégué syndical et le syndicat UGTG, représenté par M. Eli DOMOTA, secrétaire général

D'autre part,

Sous la médiation de Philippe GUSTIN, Préfet de la Guadeloupe, de Mme Agnès LAUTONE et M. Alexander LAGRANDCOURT, directeurs adjoints du travail à la DIECCTE.

Article 1 : Accord BINO

Les sociétés composant l'UES s'engagent à faire apparaître les montants chargés résultant de l'accord BINO distinctement sur le bulletin de salaire.
Les organisations syndicales soutiennent que les salariés devant bénéficier théoriquement à ce jour des 200€ nets ne les perçoivent pas en totalité.
La direction estime elle, que les salariés bénéficient à ce jour de ces 200 € nets.
Une rencontre spécifique sur ce point sera organisée à la DIECCTE dans les 15 jours entre la direction, les représentants du personnel, leurs organisations syndicales, et les experts-comptables et avocats respectifs des deux parties.
Le Préfet de la Guadeloupe s'engage à saisir la Direction Générale du Travail s'agissant du paiement de l'accord BINO aux salariés recrutés après 2014 et à ceux n'ayant pas fourni d'attestation RSTA.

FB

A.T

TS

Article 2 : Tickets restaurants/prime panier

- **Tickets restaurant**

Les tickets restaurants sont attribués aux salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

- **Prime panier**

Par ailleurs, les salariés qui ont une pause en dehors du créneau légal et réglementaire bénéficieront d'une prime-panier de 4,80€ nets.

Article 3 : Subrogation

Les directions des sociétés composant l'UES maintiennent la subrogation en cas d'arrêt maladie dans le respect des dispositions légales et réglementaires, lesquelles seront rappelées dans une note interne pour la parfaite information de l'ensemble des salariés.

Article 4 : Indemnité de transport

Un dispositif permettant de faire face au coût de transport des salariés, quelle que soit leur date d'embauche, est maintenu pour les deux sociétés.
Le montant de cette indemnité forfaitaire de transport mensuelle est fixé à:

- Zone 1(Abymes, PAP): 55€
- Zone 2 (Gosier, Baie-Mahault, Morne-À-L'eau) : 60€
- Zone 3 (Petit Bourg, Goyave, Lamentin, Ste-Anne, Ste-Rose, Le Moule) : 65€
- Zone 4 (Port Louis, St-François, Deshaies, Pointe-Noire, Trois-Rivières, Petit-Canal, Capesterre B/E) : 70€
- Zone 5 (Anse-Bertrand, Basse-Terre, Baillif, Gourbeyre, St-Claude, Vieux-Habitants) : 75€

Il est expressément convenu que les montants ci-dessus sont mensuels et sont proratisés en fonction de la présence effective du salarié dans les sociétés composant l'UES (le montant de l'indemnité est donc impacté par les absences du salarié mais ne l'est pas par sa durée du travail).

Toute somme excédant le plafond d'exonération de 200€ sera assujettie à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale.

Cette indemnité s'applique à tous les salariés.

Article 5 : prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient du montant de la prime d'ancienneté acquise au 30 novembre 2018.

Ce montant sera intégré dans la garantie de rémunération.

Les sociétés composant l'UES s'engagent à ouvrir dans les 12 mois des présentes des négociations portant sur la mise en place d'un nouveau régime de prime d'ancienneté qui sera

MJM FB AT TS

applicable à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES, y compris ceux embauchés postérieurement au dernier jour du préavis de dénonciation.

Article 6 : Temps de pause

Les organisations syndicales soutiennent que les dispositions légales et conventionnelles ne sont pas correctement appliquées dans les sociétés composant l'UES.

Conformément aux dispositions du compte rendu de la réunion du 9 mai 2018, la direction estime le coût de l'intégration de la pause à 400.000€ par an.

Les parties s'engagent à débuter les discussions dans les 15 jours et à arrêter les modalités du règlement de cette question avant le 30 septembre 2019.

Article 7 : Dispositions diverses

Aucune poursuite disciplinaire ne sera engagée à l'encontre des salariés grévistes.

La direction s'engage à ne pas liquider les astreintes financières liées au blocage.

Les jours de grève ne seront pas payés.

La période allant du 18 janvier au 10 février 2019 sera étalée sur 6 mois.

Article 8 : Reprise du travail

Les parties s'accordent pour une reprise du travail à compter du mardi 12 février 2019.

Fait à Baie-Mahault, le 10 février 2019, en 5 exemplaires.

Pour la CGTG,
Mme Anita TORIN

M. Jean-Marie-NOMERTIN

Pour l'UEC-UGTG

Pour l'UGTG

M. Bruno FRAGER

M. Eli DOMOTA

Pour l'UES SOFHYPER/KARUCASH

M. Thierry SABLON