

PROTOCOLE D'ACCORD
APPLICABLE
AUX SALARIES DE STATUT CADRE
DE LA SOCIETE COMPASS GROUP FRANCE
ENSEIGNEMENT SANTE SERVICES HOTELIERS

ARTICLE 1 – PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 1.1 - ETABLISSEMENTS CONCERNES

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique, dans les établissements hospitaliers (hôpitaux, cliniques et dans les établissements médicalisés).

ARTICLE 1.2 - MONTANT DE LA PRIME

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes percevront la prime d'activité continue et la prime de service minimum s'ils sont également astreints à l'obligation de service minimum.

Le montant brut de la prime de service minimum est de 22 € pour un mois complet travaillé quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois civil donné.

Elle sera versée au prorata du temps de travail effectif. Elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « Revenu Minimum ».

JM
1/2
1/2

ARTICLE 1.3 - REVISION

Le montant de la prime de service minimum sera révisé au 1^{er} janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle de l'entreprise.

ARTICLE 2 - PRIME MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail, décernée aux salariés par arrêté préfectoral, donne lieu au versement d'une gratification exceptionnelle selon le barème suivant :

20 ans	médaille d'argent	370 €
30 ans	médaille de vermeil	420 €
35 ans	médaille d'or	620 €
40 ans	médaille grand or	1020 €

Prise en charge de la médaille

L'employeur prend en charge le coût de la médaille d'honneur du travail ainsi que de l'écrin.

Conditions d'attribution de la gratification

La gratification est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté dans les sociétés du Groupe, au moins égale à la moitié des années de services effectifs nécessaires pour l'attribution de chaque grade, à la condition que la médaille soit attribuée par l'administration.

Les salariés bénéficient de cette mesure lorsqu'ils atteignent l'ancienneté totale et l'ancienneté Groupe requises, aux conditions de n'avoir pas déjà demandé et obtenu la médaille pour le grade considéré auparavant, les gratifications ne pouvant avoir un effet cumulatif simultané d'une part, et ne pouvant être attribuées dans un délai maximum de deux ans à compter de la date d'ouverture de droit à la médaille, d'autre part.

ARTICLE 3 – CONGES SPECIAUX

Evénements familiaux donnant droit à l'attribution de congés spéciaux n'entraînant pas de modification de la rémunération	Nombre de jours ouvrés accordés	
	Sans condition d'ancienneté *	Après 6 mois de présence *
<ul style="list-style-type: none"> • Décès du conjoint ou d'un enfant • Décès des parents, • Décès des beaux-parents, grands-parents • Décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, gendres, brus, petits-enfants • Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans) • Mariage de l'agent • Mariage d'un enfant • Naissance ou adoption (congé père de famille) • Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade. • Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade 	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>5 jours</p> <p>5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Enfant handicapé (l'enfant doit être titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille et d'Aide Sociale, le handicap de l'enfant doit être reconnu par la C.D.E.S. pour les handicapés mineurs et par la COTOREP pour les handicapés adultes) <p>Ce congé supplémentaire doit permettre au parent de conduire son enfant handicapé à des examens médicaux ou à des rendez-vous administratifs obligatoires compte tenu de l'état physique de celui-ci</p>	<p>2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Visite de contrôle médical dans le cadre d'une maladie grave du salarié, déclarée comme telle par la S.S. et après un contrôle éventuel de la DRH de l'entreprise 	<p>2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement du fait de l'employeur 	<p>1</p>	

* au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

AM
3/2
A.S

Délais de route

Aux congés spéciaux s'ajoutent des délais de route, comme indiqué ci-après, lorsque l'événement a lieu :

entre 50 et 250 km du lieu de travail :	1/2 journée
entre 250 et 500 km du lieu de travail :	1 journée
entre 500 et 700 km du lieu de travail :	1 journée 1/2
à plus de 750 km du lieu de travail :	2 journées

Ces délais de route sont rémunérés après 6 mois de présence.

Ces congés spéciaux sont à prendre au moment des événements en cause.

ARTICLE 4 – CONGE DE PATERNITE

Sous réserve des aménagements réglementaires postérieurs, la durée du congé de paternité prévu à l'article L 122-25-4 du Code du Travail, est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et à la prime de 13^{ème} mois.

ARTICLE 5 - SUBROGATION EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'HOSPITALISATION

La Direction s'engage à mettre en place au cours du 1^{er} trimestre de l'année 2004 la subrogation pour les salariés victimes d'un accident du travail ou hospitalisés depuis plus de trois jours dans le cadre d'une maladie.

Cette mesure s'applique à l'ensemble des salariés ayant douze mois d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail et bénéficiant des indemnités de sécurité sociale.

Dans le cadre de ce système de subrogation, l'employeur versera par anticipation au salarié le montant correspondant aux indemnités journalières de sécurité sociale. La Sécurité Sociale rembourse directement à l'employeur le montant qui a été versé par lui au salarié.

Le défaut de l'envoi par le salarié de l'arrêt de travail à la CPAM dans le délai de deux jours suivant l'interruption de travail et des prolongations (Art R 321-2 du code de la Sécurité sociale) entraîne la suspension de l'obligation de subrogation prévue dans le présent article.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} novembre 2003 à l'exception de l'article 5.

Les dispositions qu'il contient ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

Conformément à l'article L 132-10 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'Hommes.

Fait à Paris, le . 20 novembre 2003

Pour la Société CGF ESSH,
Thierry HUCK, Directeur des Ressources Humaines

Pour le Syndicat C.G.C,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat F.O,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat C.F.D.T,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat C.F.T.C,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,
Délégué Syndical Central