

**PROTOCOLE D'ACCORD COMPASS GROUP FRANCE
ENSEIGNEMENT SANTE ET SERVICES HOTELIERS PORTANT SUR LA
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR LES SALAIRES DE
STATUT EMPLOYE 2003**

COPIE

A la suite de la réunion de négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et suivants du Code du Travail, il a été convenu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ce qui suit pour ce qui concerne l'évolution des salaires de base des salariés de statut Employés, de la Société Compass Group France Enseignement Santé et Services Hôtelières pour l'année 2003.

La Direction prend l'engagement de déclencher les prochaines négociations obligatoires annuelles au plus tard au mois d'avril 2004.

ARTICLE 1 - REMUNERATION

ARTICLE 1.1 – GRILLE DES SALAIRES MINIMA

Conscient de la nécessité de faire un effort significatif sur les plus bas salaires, il sera procédé à l'augmentation au 1^{er} juillet et 1^{er} octobre 2003 des salaires de base mensuels minima des salariés de statut Employé.

Les salaires de base mensuels minima en Euros pour 151,67 h par niveau seront les suivants :

Niveau	Minima au 1 ^{er} Juillet 2003	% 1 ^{er} juillet 2003	Minima au 1 ^{er} octobre 2003	% 1 ^{er} octobre 2003	Total %
1 A	1 116,00	2 %	1 121,04	0,5 %	2,5 %
1 B	1 118,50	2 %	1 128,00	0,8 %	2,9 %
2 A	1 134,00	2 %	1 143,00	0,8 %	2,8 %
2 B	1 150,00	2 %	1 159,00	0,8 %	2,8 %
3 A	1 194,00	1,9 %	1 204,00	0,8 %	2,8 %
3 B	1 242,50	1,9 %	1 254,00	0,9 %	2,8 %
4 A	1 348,00	1,9 %	1 361,00	1 %	2,9 %

FM

ST

ARTICLE 1.2 – SALAIRES HORS MINIMA

- Augmentation **au 1^{er} juillet 2003** de l'ensemble des salaires **de 0,5% rétroactive au 1^{er} avril 2003.**
- Augmentation de l'ensemble des salaires hors minima des Employés de **1,25 % au 1^{er} octobre 2003.**

Soit une augmentation de 1,75 % pour une inflation sur 12 mois à fin mai de 1,6% (indice qui a servi de référence pour l'augmentation de SMIC au 1^{er} juillet).

Un point sera fait à fin décembre 2003 sur l'évolution de l'inflation. Si celle-ci est supérieure à 1,6 % la direction et les organisations syndicales sont convenues de se rencontrer à nouveau au mois de janvier 2004.

ARTICLE 2 - PRIME DE DIMANCHE ET JOUR FERIE

Il est institué à partir du 1^{er} novembre 2003, une prime de Dimanche et une prime de Jour férié.

La prime de Dimanche consiste en une majoration des heures de travail effectif réalisées les dimanches égale à 12% du salaire horaire de chaque salarié. Le montant versé ne pourra être inférieur à 7 Euros et est plafonné à 11 Euros , par jour travaillé.

La prime de jour férié consiste en à une majoration des heures de travail effectif réalisées qui sera portée 20%. Le montant versé ne pourra être inférieur à 7,5 Euros bruts et est plafonné à 11,5 Euros bruts, par jour travaillé.
Si un jour férié tombe un dimanche la majoration de 20% devra s'appliquer.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec des avantages plus intéressant ayant le même objet.

Les dispositions concernant le 1^{er} mai reste inchangées à savoir qu'il reste soumis aux dispositions légales spécifiques et ne saurait se cumuler avec d'autres avantages plus intéressant ayant le même objet.

ARTICLE 3 - 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 euros
30 ans	Médaille de vermeil	420 euros
35 ans	Médaille d'or	620 euros
40 ans	Médaille grand or	1 020 euros

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.

Il est précisé qu'un salarié ayant déjà bénéficié de la médaille et de la prime pour 20 ans d'ancienneté pourra également bénéficier de la médaille et de la prime correspondante à 30, 35 et 40 ans.

ARTICLE 4 - PRIME DE DETACHEMENT

Tout salarié détaché temporairement, conformément aux dispositions conventionnelles, est remboursé de ses frais de transport supplémentaires éventuels. En l'absence de transport en commun, la base de remboursement sera une indemnité kilométrique fixée à 0,15 Euros du kilomètre sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe.

En outre, il reçoit une prime exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 3,91 Euros par jour travaillé de détachement, le montant étant révisé au 1er janvier de chaque année, sur la base de l'évolution générale des salaires constatée pour l'exercice précédent.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation, notamment pour cause de congés ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail comprend une obligation permanente de déplacement.

ARTICLE 5 - FRAIS DE GARDE

Les salariés élevant seul leur enfant peuvent bénéficier d'une allocation pour frais de garde, s'ils ont un an de présence dans la société. Cette allocation de **50 Euros** mensuels est versée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle et est revalorisée au 1er Janvier de chaque année d'un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires hors minima intervenue au titre de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise.

PH

ARTICLE 6 - PRIME D'ACTIVITE CONTINUE

Dans les établissements (unités géographiques distinctes) effectuant un service continu, est attribuée une prime d'activité continue selon les conditions suivantes :

ARTICLE 6.1 – DEFINITIONS DES ETABLISSEMENTS

Les établissements concernés sont ceux fonctionnant sept jours sur sept :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives,
- dans lesquels par voie de conséquence :
 - le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedi, dimanche et jours fériés,
 - le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F alinéa 2 et 3 de la Convention Collective Nationale de la Restauration de Collectivité.

ARTICLE 6.2 - SALARIES CONCERNES

Sont concernés les salariés employés affectés dans ces établissements et qui, subissant ces contraintes particulières de l'exploitation sept jours sur sept, doivent prendre leurs jours de repos par roulement, selon les dispositions de l'article 10 F alinéa 2 et 3 de la CCN (« Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler sept jours sur sept, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés. En tout état de cause, ceux-ci auront droit à quatre jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- d'un jour de repos après six jours consécutifs de travail,
- d'un dimanche sur trois,
- de deux fois deux jours de repos accolés par mois civil. »)

ARTICLE 6.3 - MONTANT DE LA PRIME

Le montant de cette prime est fixé à **49 Euros** pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Elle est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés annuels.

ARTICLE 6.4 - MUTATIONS

Tout salarié muté dans un établissement justifiant le versement de cette prime se la verra attribuée au prorata de son temps de travail dans l'établissement.

Toute mutation vers un établissement ne justifiant pas le versement de cette prime en fera perdre le bénéfice.

ARTICLE 6.5 - REVISION

Le montant de la prime d'activité continue sera révisé au 1er 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 annuelle.

Toutefois son montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par la CCN ramené à la durée du travail conventionnelle dans l'entreprise.

ARTICLE 7 - PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 7.1 – ÉTABLISSEMENTS 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 7.2 - 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 d'un montant de **21 Euros** s'ils sont astreints à l'obligation de service minimum.

ARTICLE 8 - PRIME DE CAISSE

Les employés peuvent être amenés à assurer un service de caisse.

Compte tenu de sa durée dans la journée de travail, cette activité ne constitue pas à elle seule une fonction à part entière sauf en ce qui concerne les caissiers-caissières et s'exerce en complément de la fonction principale du salarié et ne peut entraîner à ce titre un changement de niveau de classification.

En raison de la responsabilité et de la technicité mises en œuvre, les employés assurant de manière permanente le service de caisse (quel que soit le type de caisse dans un self ou une cafétéria) percevront une prime de caisse mensuelle brute de **38 Euros** quel que soit le nombre de services effectués chaque jour de travail.

Elle est versée au prorata du temps de présence.

Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés annuels.

Si l'organisation de l'établissement prévoit que plusieurs salariés assurent le service de la même caisse par roulement, la prime leur sera versée au prorata du temps de tenue de poste.

L'employé assurant le service de caisse de manière occasionnelle percevra la prime de caisse au prorata du nombre de jours de service du poste sur la base des montants figurant à l'alinéa 3 du présent article, versée au prorata du nombre de jours de remplacement, lorsque ce remplacement sera au moins égal à 10 jours ouvrés consécutifs ou non, sur un mois civil considéré.

La mise en place de la prime de caisse ne pourra avoir pour effet de se cumuler avec des avantages financiers dont certains salariés qui tiennent habituellement ou occasionnellement un poste de caisse peuvent se prévaloir, quels que soient leur titre et leur fonction, soit déjà sous forme de prime soit sous forme de sursalaires par rapport au salaire plancher déjà égal ou supérieur aux montants figurant au présent article.

TTT

DM

Si les avantages déjà acquis sont inférieurs à ces montants, ils doivent bénéficier d'une prime différentielle (sursalaire) ou globale (prime) ayant pour effet de porter le montant total au niveau requis.

Les primes particulières déjà attribuées (prime de fonction, de responsabilité, etc...) au titre d'une activité ou d'une responsabilité différente de celle de la caisse ne pourront pas se substituer à la prime de caisse mais devront s'y ajouter.

Par ailleurs, le montant total « salaire de base plus prime de caisse » versé au salarié relevant du présent article, ne pourra, en aucun cas, être inférieur au salaire minimum de la catégorie dont relève la personne concernée, augmenté de la prime de caisse devant être versée.

Le montant de la prime de caisse sera révisé au 1er 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 annuelle.

ARTICLE 9 – CONGES SPECIAUX

Événements 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 *
• Décès du conjoint ou d'un enfant	5	
• Décès des parents, beaux-parents, grands-parents	3	
• Décès des frères, sœurs	2	
• Décès des beaux-frères, belles-sœurs, gendres, brus, petits-enfants	1	
• Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans)	1	
• Mariage de l'agent	5	
• Mariage d'un enfant	2	
• Naissance ou adoption (congé père de famille)	3	
• Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade		5 jours

PH

TH

<ul style="list-style-type: none"> • Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade • Enfant handicapé à la charge des parents (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> <ul style="list-style-type: none"> • Conjoint handicapé (le conjoint doit être titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale et reconnu par la COTOREP) : • 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 du Service Social de l'entreprise • Déménagement soit à l'initiative l'employeur soit à l'initiative du salarié 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p>	<p style="text-align: center;">5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant</p>
---	---	--

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

Comme pour tous les congés spéciaux, il est précisé que le personnel intermittent scolaire peut en bénéficier même en période de congés scolaires.

ARTICLE 10 - QUALIFICATIONS ET COMPETENCES

Suite à la formation, les salariés ayant obtenu le diplôme ainsi que la qualification d'Employé Technique de Restauration bénéficieront d'une prime de salaire équivalente à **30,49 €** pour un temps complet jusqu'à l'intégration de celle-ci au salaire de base qui interviendra lors de la prise de fonction d'ETR. Toutefois, cette prime ne pourra se cumuler avec l'augmentation de salaire lié au passage à l'échelon II A inhérent à la fonction d'ETR. Dans une telle hypothèse la mesure la plus favorable sera appliquée au salarié.

JM

TH

Les parties signataires sont convenues d'engager au premier trimestre 2004, une négociation qui pourrait déboucher sur un accord relatif aux qualifications, à la formation et aux compétences au sein de l'Entreprise.

ARTICLE 11 - SUBROGATION EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'HOSPITALISATION

La Direction s'engage à mettre en place au cours du 1er 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 12 - DEPOT

Les dispositions des articles 2 à 10 sont à durée indéterminée et entrent en vigueur au 1^{er} novembre 2003.

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.

TH

SM

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 17 octobre
2003

Pour la Société Compass group France Enseignement Santé et Services Hôteliers :

Thierry HUCK – Directeur des Ressources Humaines :

Pour le Syndicat F.O. :

R. DRANE

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Thierry Huck, is written over a horizontal line. The signature is complex and cursive, with several loops and a long tail extending upwards and to the right.

Pour le Syndicat C.G.C. :

Pour le Syndicat C.F.D.T. :

Pour le Syndicat C.F.T.C. :

Pour le Syndicat C.G.T. :