

PROTOCOLE D' ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE PORTANT SUR LES SALAIRES ET DIVERSES MESURES SOCIALES 2007

A la suite des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives pour l'année 2007.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes dispositions précédentes ayant le même objet au sein de ces sociétés.

Les dispositions du présent accord ne peuvent également 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.

ARTICLE 1 - REMUNERATION

ARTICLE 1.1 – GRILLE DES SALAIRES MINIMA SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE , FREST, REGISELF , SERVIREST , EVHREST

La grille des salaires de base mensuels minima sera revalorisée de 1% au 1^{er} avril 2007 et conformément aux conditions détaillées ci-dessous au 1^{er} octobre 2007.

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

Niveau	Actuel	1er avril 2007	1er octobre 2007
1A	1 231,51	1 243,83	1 285,00
1B	1 242,66	1 255,09	1 285,00
2A	1 259,03	1 271,62	1 291,20
2B	1 276,24	1 289,00	1 308,41
3A	1 321,57	1 334,79	1 353,74
3B	1 374,08	1 387,82	1 407,25
4A	1 488,74	1 503,63	1 523,94
4B	1 547,65	1 563,13	1 584,37
5A	1 697,54	1 714,52	1 743,40
5B	2 424,52	2 448,77	2 490,00

ARTICLE 1.2 – GRILLE DES SALAIRES MINIMA SOCIETE MEDIANCE

La grille des salaires de base mensuels minima de la société MEDIANCE sera revalorisée au 1^{er} juillet 2007 conformément à la grille applicable aux entreprises de restauration rapide.

**ARTICLE 1.3 - SALAIRES HORS MINIMA DES SALAIRES DE STATUT EMPLOYES
DES SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE, FREST, REGISELF, SERVIREST,
EVHREST**

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base des salariés de statut Employé de **1%** à compter du **1^{er} avril 2007**.
- Augmentation de l'ensemble des salaires de base des salariés de statut Employé de **0,8 %** à compter du **1^{er} octobre 2007**.

**ARTICLE 1.4 - ENVELOPPE D'AUGMENTATION DES AGENTS DE MAITRISE DES SOCIETES
COMPASS GROUP FRANCE, REGISELF, SERVIREST, EVHREST**

Pour les salariés de statut Maîtrise des sociétés COMPASS GROUP FRANCE, REGISELF, SERVIREST, EVHREST une enveloppe globale de **1,8%** (y compris taux de révision individuelle annuelle garantie) des salaires de base est attribuée. Le taux de révision individuelle annuelle garantie au 1^{er} octobre 2007 sera de **1%**.

A titre exceptionnel pour l'année 2007, le personnel de statut Maîtrise affecté en exploitation et non soumis à un régime de part variable bénéficiera d'une augmentation de **1,8%** du salaire de base au 1^{er} octobre 2007.

**ARTICLE 1.5 – SALAIRES DES CADRES DES SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE, FREST,
REGISELF, SERVIREST, EVHREST**

Pour les salariés de statut Cadre des sociétés COMPASS GROUP FRANCE, FREST, REGISELF, SERVIREST, EVHREST une enveloppe globale de **1,8%** des salaires de base est attribuée.

A titre exceptionnel, les salariés cadres dont l'entretien annuel d'évaluation conduit à une appréciation du niveau de compétences qui ne relève pas du critère « insuffisant » selon le barème figurant sur le formulaire d'entretien, se verront attribuer une augmentation individuelle au moins égale à **1%** de leur salaire de base au 1^{er} janvier 2008.

ARTICLE 2 – DIVERSES MESURES SOCIALES

2.1- DISPOSITIONS COMMUNES AUX SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE, FREST, REGISELF, SERVIREST, EVHREST

2.1.1 – PRIME TUTEUR

Il est décidé d'étendre aux maîtres d'apprentissage l'application de la prime tuteur prévue par l'Accord de branche relatif à la formation professionnelle pour les salariés ayant exercé une fonction de tuteur pendant une période minimum de 6 mois consécutifs dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

La prime tuteur sera versée au maître d'apprentissage dès lors que la fonction aura été exercée pendant au minimum 6 mois consécutifs avec un apprenti.

Cette prime sera calculée sur la base de **2%** du salaire de base brut mensuel de l'intéressé multiplié par le nombre de mois de tutorat. Cette prime sera versée au maître d'apprentissage au terme du contrat d'apprentissage.

2.1.2 – PRIME TRAIT (Téléphone Régional pour Action Immédiate sur le Terrain)

Un dispositif de permanence téléphonique et le cas échéant d'intervention est mis en place dans les Directions Régionales afin d'assurer le traitement de problèmes opérationnels survenant dans les établissements ouverts le week end et les jours fériés.

Le dispositif du TRAIT est organisé par roulement par les membres de l'encadrement des Directions Régionales qui assurent le traitement des problèmes posés par les établissements concernés par assistance téléphonique et le cas échéant en se déplaçant sur site.

Chaque Direction Régionale recherche auprès du personnel cuisinant les collaborateurs volontaires pour être d'astreinte le week end dans le cadre du TRAIT et le cas échéant intervenir pour remplacer un salarié en cas d'absence imprévue. Un roulement est également prévu chaque mois entre le personnel cuisinant volontaire dans le cadre du TRAIT.

Une prime de compensation forfaitaire d'un montant de **40 Euros** bruts par jour d'astreinte dans le cadre du TRAIT est versée à chaque collaborateur concerné, quel que soit son statut. Cette prime de compensation forfaitaire est versée aux salariés inscrits sur le planning régional du TRAIT qu'il y ait intervention ou pas. En cas d'intervention sur établissement dans le cadre de l'astreinte du TRAIT, le salarié concerné perçoit la rémunération des heures travaillées calculée conformément à son salaire de base brut, en plus de la prime de compensation forfaitaire de 40€.

2.1.3 – CONDITIONS DE VERSEMENT DU 13EME MOIS

Les conditions de versement du 13^{ème} mois sont modifiées de la façon suivante à compter de l'année 2008 pour les sociétés Compass Group France, Frest, Regiself, Servirest et EVHREST :

Le versement du 13^{ème} mois sera assuré en une fois sur la paie du mois de septembre (soit un versement début octobre), en remplacement du versement de 2 quote-parts (une en juin et une en décembre) actuellement pratiqué.

Afin d'assurer un délai suffisant dans la mise en place des nouvelles conditions de versement du 13^{ème} mois, les modalités de versement sont définies comme suit pour l'année 2007 :

- 1 quote-part versée sur la paie du mois de juin 2007 (soit un versement début juillet),
- 1 quote-part versée sur la paie du mois de novembre 2007 (soit un versement début décembre)

Dans le cadre de l'application des nouvelles conditions de versement du 13^{ème} mois en 2008, la Direction s'engage à étudier la possibilité pour le personnel de

demander à titre exceptionnel en 2008, quel que soit le statut et sur la base du volontariat, le paiement de jours épargnés dans le compte épargne temps (CET).

Les modalités de versement du 13^{ème} mois pour le personnel Regiself demeurent inchangées pour l'année 2007 : soit un versement en une seule fois sur la paie du mois de novembre 2007 (versement début décembre pour la période allant de décembre 2006 à novembre 2007).

Il est entendu que les conditions de versement du 13^{ème} mois mises en œuvre à compter de 2008 mentionnées ci-dessus seront également applicables au personnel Regiself.

2.1.4 – CONGES SPECIAUX EN FAVEUR DES SALARIES LIES PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITE (« PACS »)

A compter du 1^{er} juillet 2007, les évènements suivants donneront droit à l'attribution de congés spéciaux n'entraînant pas de modification de la rémunération pour les salariés liés par un PACS :

Evènements donnant lieu à l'attribution de congés spéciaux n'entraînant pas de modification de la rémunération	Nombre de jours accordés sans condition d'ancienneté
• Conclusion du PACS	5
• Naissance ou adoption	3
• Décès du partenaire ou d'un enfant	5

2.1.5 – RETRAITE PAR CAPITALISATION (CADRES)

Il est décidé d'augmenter la part patronale de cotisation dans le cadre de la retraite par capitalisation du personnel de statut Cadre de sorte que la cotisation globale (part patronale + part salariale) s'élève à **4%** à compter du 1^{er} janvier 2008.

Par conséquent, la part patronale de cotisation dans le cadre de la retraite par capitalisation sera définie de la façon suivante à compter du 1^{er} janvier 2008 :

Tranche Rému.	Cotis. patronale	
	Actuelle	au 1er janvier 2008
TA	2,65%	2,90%
TB	2,50%	2,75%
TC	2,50%	2,75%

2.2- DISPOSITIONS COMMUNES AUX SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE, FREST, SERVIREST, EVHREST

2.2.1 – SUBROGATION

La Direction rappelle sa volonté de mettre en place de façon durable la subrogation et ce en dépit de la charge financière et administrative importante qu'elle suppose.

Il est convenu de poursuivre le système de subrogation tel que mis en œuvre le 1^{er} mai 2006 pour les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maternité et dans le cadre des éventuelles prolongations, sous réserve de la poursuite des conventions par les caisses primaires de Sécurité Sociale.

Il est rappelé que dans le cadre de ce système, l'employeur verse 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.

Par conséquent, le dispositif de subrogation tel que mis en œuvre le 1^{er} mai 2006 est pérennisé à compter du 1^{er} mai 2007 pour l'ensemble des sociétés susvisées.

Il est entendu que suite à la fusion de la société REGISELF avec la société Compass Group France au 1^{er} mai 2007, le dispositif de subrogation sera étendu dans les mêmes conditions au personnel de la société fusionnée à compter du 1^{er} juin 2007.

2.3- DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SOCIETES COMPASS GROUP FRANCE, SERVIREST, EVHREST

2.3.1 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Afin d'assurer un meilleur traitement salarial des salariés à temps partiel, le salaire de base des salariés à temps partiel de statut Employé est augmenté en intégrant dans le salaire de base la différence entre le droit actuel aux JRTT et 5 JRTT qui seront conservés chaque année par les salariés à temps partiel.

Cette disposition s'appliquera aux salariés à temps partiel en contrat classique ou en contrat intermittent scolaire à compter du 1^{er} juillet 2007 sur la base du volontariat.

2.3.2 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE (STATUT MAITRISE)

A compter du 1^{er} juillet 2007, l'indemnité de départ en retraite est portée à 5 mois de salaire pour le personnel de statut Maîtrise justifiant de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou de reprise (article L.122-12a1.2 Code du travail ou Avenant n°3 CCN) à la date du départ .

L'indemnité de départ en retraite est calculée conformément au barème suivant pour le personnel de statut maîtrise :

5 ans	0,5 mois de salaire
10 ans	1 ,5 mois
15 ans	2 mois
20 ans	3 mois
25 ans	4 mois
30 ans	5 mois

2.4- DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SOCIETES FREST ET REGISELF

Suite à la fusion qui s'opérera entre les sociétés Frest, Regiself et Compass Group France au 1^{er} mai 2007, il est entendu que les statuts collectifs applicables aux personnel des deux sociétés fusionnées avec Compass Group France seront harmonisés sur ceux de la société Compass Group France à compter du 1^{er} juillet 2007, à l'exception des dispositions relatives à la réduction et l'aménagement du temps de travail qui continueront de s'appliquer conformément aux dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

En conséquence, les dispositions des accords collectifs applicables au sein de Compass Group France, hors dispositions relatives à la RTT, seront appliquées à compter du 1^{er} juillet 2007 au personnel des sociétés Frest et Regiself fusionnées avec Compass Group France.

2.5- DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA SOCIETE MEDIANCE

2.5.1 – MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL ET PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL

A compter du 1^{er} juillet 2007, la médaille d'honneur du travail, décernée aux salariés de la société Mediance par arrêté préfectoral, donnera lieu au versement d'une gratification exceptionnelle selon le barème suivant :

20 ans	Médaille d'argent	185 Euros
30 ans	Médaille de vermeil	210 Euros
35 ans	Médaille d'or	310 Euros
40 ans	Médaille grand or	510 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 au nombre d'années de services effectifs

nécessaires mentionnées dans le barème ci-dessous pour l'attribution de chaque grade, à la condition que la médaille soit attribuée par l'administration.

Grade	Ancienneté Groupe requise	Type de médaille
20 ans	10 ans	Argent
30 ans	15 ans	Vermeil
35 ans	17 ans	Or
40 ans	20 ans	Grand Or

Les salariés bénéficient de cette mesure lorsqu'ils atteignent les conditions d'ancienneté requises, sous réserve du respect des points suivants : ne pas avoir 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.

2.5.1 – CONGES SPECIAUX AU SEIN DE LA SOCIETE MEDIANCE

A compter du 1^{er} juillet 2007, le nombre de jours de congés spéciaux pour décès de l'enfant ou du conjoint est porté à 5 jours sans condition d'ancienneté pour les salariés de la société Mediance quel que soit leur statut.

ARTICLE 3 – DEPOT

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée.

Sauf indication contraire spécifique, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} avril 2007 et seront mises en œuvre au plus tard le mois suivant la signature du présent accord.

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 en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Jean-Luc IMBERT, Directeur des Ressources Humaines.

Pour le Syndicat F.O., Mr Yvon CRAIL, Délégué Syndical Central:

Pour le Syndicat CFE-C.G.C.-INOVA, Mr Thierry BRUDIEUX, Délégué Syndical Central :

Pour la Fédération des services C.F.D.T., Mme Claire FOCESATO, Déléguée
Syndicale Centrale :

Pour le Syndicat C.F.T.C. Mr Rosan WANOU, Délégué Syndical Central :

Pour le Syndicat C.G.T. , Mr Rémy THARREAU, Délégué Syndical Central :