

**PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE PORTANT SUR
DIVERSES MESURES SOCIALES
STATUT EMPLOYE**

Dans le cadre des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et suivants du Code du Travail au titre de l'année 2006, il a été convenu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ce qui suit pour le personnel de statut Employé :

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- DISPOSITIONS COMMUNES AUX SOCIETES EUREST,
COMPASS GROUP FRANCE, SERVIREST, COMPASS GROUP
FRANCE ESSH ET FREST**

1.1 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 1.1.1 - 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 1.1.2 – 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 1.1.3 – MONTANT DE LA PRIME

Le montant de cette prime est fixé à 53,67 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 1.1.4 – 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 1.1.5 – 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.

1.2 PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 1.2.1- Etablissements concernés

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 1.2.2. 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 22,64 Euros s'ils sont astreints à l'obligation de service minimum.

1.3 PRIME DE DETACHEMENT TEMPORAIRE

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 0,18 Euros du kilomètre sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe.

En outre, il reçoit une prime exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 4,16 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.



1.4 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 40,23 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.

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

salaires 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.

1.5 PRIME D'INTERMITTENCE

Le montant de la prime d'intermittence définie par l'accord de branche du 14 juin 1993 est porté, à compter de la période scolaire 2005/2006, à 3% du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement, et ce quelle que soit la durée annuelle du contrat de travail.

1.6 INDEMNITE DE 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 54,25 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.

1.7 PRIME ETR

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 45 € 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.

1.8 PRIME EQR

Suite à la formation, les salariés ayant obtenu le diplôme ainsi que la qualification d'Employé Qualifié de Restauration bénéficieront d'une prime de salaire équivalente à 55 € pour un temps complet jusqu'à l'intégration de celle-ci au salaire de base qui interviendra lors de la prise de fonction d'EQR.

Toutefois, cette prime ne pourra se cumuler avec l'augmentation de salaire lié au passage à l'échelon II B inhérent à la fonction d'EQR. Dans une telle hypothèse la mesure la plus favorable sera appliquée au salarié.

1.9 PRIME DE TOURNANT

Des salariés volontaires pour «tourner » dans les établissements en fonction des besoins de service, bénéficient d'une prime de 10 % du salaire de base mensuel brut versée au prorata du temps de présence.

Ils bénéficient du remboursement de leurs frais de transport conformément aux dispositions légales en vigueur.

La prise en charge des frais de transport supplémentaires occasionnés par les changements fréquents d'établissement est convenue préalablement avec le supérieur hiérarchique.

Un avenant au contrat de travail pour les salariés bénéficiant de ces dispositions sera établi.

Le salarié, qui à l'issue d'une période minimum de 6 mois, souhaiterait réintégrer un poste fixe, sera prioritaire.

1.10 INDEMNITE DE NETTOYAGE

Article 1.10.1 – Employés de restaurant

Les employés de restaurant qui nettoient leurs vêtements de travail bénéficient d'une indemnité mensuelle de nettoyage de 11,77€.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

Article 1.10.2 – Cuisiniers

L'employeur assure le nettoyage des vêtements de travail des cuisiniers ou bien il verse une indemnité mensuelle de 18,69€. Cette mesure s'applique également aux pizzaiolo et aux grillardins qui portent des vêtements spécifiques fournis par l'employeur.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

Article 1.10..3 – Maîtres d'hôtel, serveurs(euses) salle

Lorsque l'employeur n'assure pas le nettoyage des vêtements de travail des maîtres d'hôtel et des serveurs(euses) direction, une indemnité mensuelle de 20,76€ est accordée aux salariés concernés.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

1.11 CARENCE EN CAS D'HOSPITALISATION

En cas d'hospitalisation, aucun délai de carence ne sera observé. Cet avantage est subordonné à la fourniture par l'intéressé d'un bulletin d'hospitalisation. Cette disposition ne concerne pas l'hospitalisation de jour, sauf si celle-ci est immédiatement suivie d'un arrêt de travail.

1.12 MEDAILLE 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 :

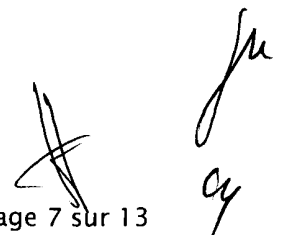
20 ans	Médaille d'argent	370 euros
30 ans	Médaille de vermeil	420 euros
35 ans	Médaille d'or	620 euros
40 ans	Médaille grand or	1 020 euros

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 au nombre d'année mentionnées dans le barème ci-dessous de services effectifs nécessaires 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	8 ans	Argent
30 ans	13 ans	Vermeil
35 ans	15 ans	Or
40 ans	18 ans	Grand Or

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 2- DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SOCIETES EUREST, COMPASS GROUP FRANCE, SERVIREST, COMPASS GROUP FRANCE ESSH

2.1 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	

<ul style="list-style-type: none"> • Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans) 	1	
<ul style="list-style-type: none"> • Mariage de l'agent 	5	
<ul style="list-style-type: none"> • Mariage d'un enfant 	2	
<ul style="list-style-type: none"> • Naissance ou adoption (congé père de famille) 	3	
<ul style="list-style-type: none"> • Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade 		5 jours
<ul style="list-style-type: none"> • Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade 		5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant
<ul style="list-style-type: none"> • 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>	4	
<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) : 	4	
<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 du Service Social de l'entreprise 	2	
<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement à l'initiative l'employeur 	2	
<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement à l'initiative du salarié 	1	

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

Handwritten signatures and initials:
 A large signature (possibly "H") and another signature (possibly "ju") are present. There are also some initials, including "cy".

ARTICLE 3- DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA SOCIETE FREST

3.1 - 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	4	
• 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		3 jours
• Hospitalisation d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade	5	
• 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)	2	
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		
• 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) :	2	
• 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	1	
• Déménagement à l'initiative de l'employeur	2	
• Déménagement à l'initiative du salarié	1	

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

ARTICLE 4- DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA SOCIETE MEDIANCE

4.1 CONGES SPECIAUX AU SEIN DE LA SOCIETE MEDIANCE

Le nombre de jours de congés spéciaux dont bénéficient les salariés de la société Médiance est amélioré suivant les cas de figure et dans les modalités figurant dans le tableau ci-dessous :

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 12 mois de présence *
• Décès du conjoint ou d'un enfant	4	
• 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		2
• Hospitalisation d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade		2
• 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)		2
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		
• 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) :		2
• 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		1
• Déménagement à l'initiative de l'employeur		2

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

ARTICLE 5 - DUREE

Sauf indication contraire spécifique, les dispositions du présent accord seront mises en œuvre au plus tard le mois suivant la signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée.

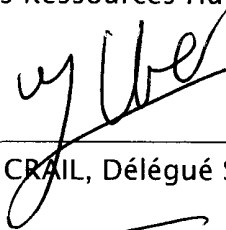
Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials 'cy'.

ARTICLE 6 - DEPOT

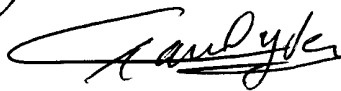
Conformément à l'article L 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Châtillon, le 26/5/2006

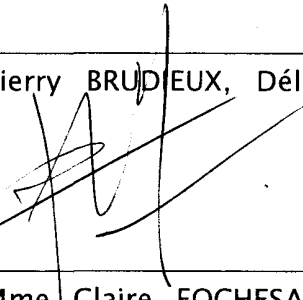
Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Jean-Luc IMBERT, Directeur des Ressources Humaines.



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 National CFTC du personnel des Hôtels, Cafés, restaurants, bars et collectivités, Mr Rosan WANOU, Délégué Syndical Central :

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