

**PROTOCOLE D'ACCORD
UES COMPASS GROUP FRANCE**

**Portant sur les salaires et diverses mesures sociales
pour l'année 2018**

A la suite des réunions des 21 Novembre, 19 Décembre 2017 et 11 Janvier 2018 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-8 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives pour l'année 2018.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des sociétés composant l'UES.

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.

1. Augmentation

1.1. Augmentation des salaires :

1.1.1. *Employés*

Pour les personnels de statut Employé des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1% à compter du 1^{er} janvier 2018.
L'augmentation du SMIC ne se cumule pas avec cette revalorisation.

1.1.2. *Maîtrises*

Pour les personnels de statut Maîtrise des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1% à compter du 1^{er} janvier 2018.

1.1.3. *Cadres*

Pour les personnels de statut Cadre des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Une enveloppe de 1% des salaires de base est attribuée en Février 2018 pour l'Encadrement, rétroactive au 1^{er} Janvier 2018.

En cas de promotion ayant entraîné une revalorisation de la rémunération de base du collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant l'augmentation individuelle prévue en Janvier 2018 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2018, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

DS
3LR.
JS
CCB

II - Volet Social - salariés des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Mediance

2.2. - Valorisation de la filière cuisine : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+0,2%)

Afin de tenir compte des contraintes du marché, les collaborateurs de statut Employé et Maîtrise relevant de la **filière cuisine**, ayant une ancienneté d'Entreprise supérieure à 2 mois (période d'essai concluante) en contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une augmentation de 0.2% en plus de l'augmentation générale visée à l'article 1.1.1 de la présente, soit une AG pouvant aller jusqu'à 1,2% au maximum.

2.3. - Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2 Code du travail) : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+0,2%)

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes et entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de l'accord en vigueur relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et V de la convention collective de la restauration collective (statut Employé) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2017 des hommes occupant un même emploi repère et à tranche d'ancienneté identique.

La différence de traitement éventuellement constatée en défaveur des Femmes porte sur les écarts à emploi repère et à tranche d'ancienneté identiques (tranches de 5 ans). Lorsqu'à situation identique un écart de rémunération sur le salaire de base des collaboratrices est constaté à leur détriment, l'entreprise met en place une mesure spécifique correctrice.

Les femmes en écart de rémunération entre le niveau I et V bénéficieront d'une revalorisation sur leur salaire de base mensuel pouvant aller jusqu'à 0,2% d'augmentation supplémentaire.

Cette revalorisation spécifique effectuée sur la paie de Janvier 2018 se cumule avec l'augmentation générale des salaires visée à l'article 1.1.1 du présent protocole soit une AG pouvant aller jusqu'à 1,2% au maximum.

Les dispositions spécifiques des paragraphes 2.2 et 2.3 peuvent se cumuler pour les collaboratrices occupant un poste dans la filière cuisine, en écart de rémunération, soit une augmentation maximale de 1,4% du salaire de base mensuel dans ce cas précis en leur faveur.

2.4 - Délais de route

Il est prévu par les présentes dispositions que les délais de route visés aux articles 27 et 32 des accords d'entreprises SHR s'appliquent aux événements familiaux (naissance/décès) qui surviennent à l'étranger.

Les autres dispositions prévues aux accords d'entreprise SHR restent inchangées.

DS
J.J.J.R
C.C
FB

2.5 - Rentrée scolaire

Il est prévu par les présentes dispositions que les droits visés aux articles 29, 32 et 34 des accords d'entreprises SHR relatifs à la mesure d'assouplissement des 3 heures maximum accordées au moment de la rentrée scolaire de Septembre peuvent être fractionnés lorsque des enfants d'âges différents rentrent en classe à des dates distinctes.

Les autres dispositions prévues aux accords d'entreprise SHR restent inchangées.

2.6.- Prime annuelle collaborateur de la Société MEDIANCE

La prime versée en application de l'article 44.1 de l'avenant 43 du 24 Janvier 2011 à la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 ans à moins de 3 ans : le montant est porté à 187 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 220 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 297 € brut

Les conditions de versement, la périodicité, etc qui sont prévues à l'article 44.1 de l'avenant 43 à la Convention Collective de la Restauration Rapide restent inchangées.

2.7. – Harmonisations des droits (congrés spéciaux)

Les congés spéciaux accordés par les accords d'entreprise à raison d'un mariage sont accordés de manière identique aux collaborateurs qui se pacsent.

2.8. - Congés enfant handicapé

Les jours accordés à ce titre par les accords d'entreprise le sont aussi longtemps que l'enfant reste à la charge des parents au sens de la sécurité sociale, soit au maximum jusqu'aux 26 ans de l'enfant.

2.9. – Cotisations retraite par capitalisation – article 83 CGI

Le taux de la cotisation patronale de la retraite supplémentaire est augmenté de 0,2% sur le bulletin des salariés de statut Cadre à compter du 1^{ER} Janvier 2018.

III - Volet paie - Salariés des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Mediance

3.1. – Paiement du salaire mensuel par virement

La télétransmission des bandes de virement des Sociétés de l'UES aux organismes bancaires est avancée au 2^{ème} jour ouvré du mois à compter de la paie de janvier 2018.

Cette avance du calendrier de paiement du salaire mensuel est également applicable au versement des 2 quotes-parts 13^{ème} mois.

3.2. – Couleur des bulletins de salaire

Les bulletins de salaire ont un masque de couleur dès la paie de janvier 2018.

3.3.- Quote-part 13^{ème} mois – décalage de la mention sur bulletin de salaire

A compter de décembre 2017, la seconde quote-part 13^{ème} mois versée sous forme d'avance automatique au mois de décembre est affichée **sur le bulletin de salaire du mois suivant (janvier)** pour tenir compte des éventuelles absences jusqu'au 31 décembre, intégrer les compensations (retenues sur l'avance) qui seraient rendus nécessaires sur un mois incomplet et éviter en conséquence les redus.

Le principe du versement de la seconde quote-part 13^{ème} mois avant les vacances de Noël reste préservé (cf paragraphe 3.1).

Le décalage de l'affichage sur le bulletin de Janvier n'impacte pas le net fiscal 2018 des salariés, le versement étant conservé sur la paie de décembre (donc sur l'exercice 2017).

3.4. - Déblocage des demandes d'avances 13^{ème} mois à la demande des salariés

Les collaborateurs pourront obtenir à titre exceptionnel et à tout moment, le déblocage d'avance sur la quote-part **acquise** du 13^{ème} mois. Deux demandes écrites d'avance seront autorisées chaque année sur la quote-part acquise à la date de la demande.

Le montant de la ou des avances ainsi versées viendra en déduction de la quote-part versée en Juin ou en Décembre.

IV - Volet durée du travail - Salariés AM des Sièges des Sociétés de l'UES

4.1. – Dispositions applicable au personnel de statut Maîtrise (fonctions supports) des entreprises de restauration de collectivité

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et de l'accord conclu par les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle de la restauration collective, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité adapter partiellement les accords sur le temps de travail applicables dans l'entreprise aux personnels Compass Group France de statut Maîtrise (fonctions supports Sièges) des entreprises de restauration de collectivités.

Sont visés par ces nouvelles dispositions, les salariés des sièges sociaux -à l'exclusion des personnels Maîtrises travaillant sur les unités de restauration- qui continuaient d'être soumis aux dispositions de l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail des salariés de COMPASS SERVICES France du 6 Décembre 1999.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la nature du contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, etc.

DS
J.S
3LR
C.C
FB

L'aménagement du temps de travail concerne autant les salariés à temps complet que ceux à temps partiel selon des modalités spécifiques définies par le présent accord pour ces derniers.

Les dispositions du présent accord NAO se substituent à tous les accords antérieurs d'annualisation et de réduction du temps de travail au sein des Sociétés de restauration de collectivités composant l'UES Compass Group France, pour les dispositions ayant le même objet, pour les salariés de statut Agent de Maîtrise des Sièges. Les autres dispositions des accords sur le temps de travail applicables dans l'entreprise aux personnels Compass Group France de statut Maîtrise des Sièges restent applicables.

4.2. – Temps de travail effectif

La loi définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause, sans remise en cause des usages existants sur les établissements par le présent accord, les temps consacrés au repas d'une durée minimale de 30 minutes pour ces derniers ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. A ce titre, les temps de repas sont déduits du temps de présence quotidien pour le calcul du temps de travail effectif de la journée.

La pause repas n'excède pas 45 minutes sauf usage ou avantage contractuel particulier.

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

4.3. – Repos

Les présentes dispositions ont pour finalité d'organiser le temps de travail des collaborateurs et d'assurer à chaque travailleur le bénéfice de périodes de repos adéquates qui doivent non seulement être effectives, en permettant aux personnes concernées de récupérer la fatigue engendrée par le travail mais également revêtir un caractère préventif de nature à réduire autant que possible le risque d'altération de la santé que l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire est susceptible de présenter.

4.4. - Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives afin de bénéficier d'un temps de récupération suffisant. Les parties au présent accord s'interdisent de déroger de quelque manière à cette disposition.

En conséquence, l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder treize heures.

4.5. - Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire ininterrompu d'une durée minimale de 24 heures consécutives au cours de chaque période de sept jours, soit au total un repos hebdomadaire qui ne peut être inférieur à 35 heures consécutives. En principe, les Samedis et Dimanches sont non travaillés dans l'année, sauf exceptions.

4.6. – Durées maximales.

La durée maximale quotidienne de travail effectif applicable aux salariés est de 10 heures.

DS
J.S
C.C
FB
31R

La durée maximale hebdomadaire absolue est de 48 heures.

La durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est de 44 heures.

4.7. – Modalités de décompte de la durée du travail.

Les principes d'annualisation et d'aménagement négocié du temps de travail sont retenus. L'annualisation s'inscrit dans le cadre des dispositions des lois du 30 Juin 2004 instituant la journée de solidarité, du 16 Avril 2008 et du 20 Août 2008.

Les présentes dispositions de l'accord NAO 2018 limitent la durée annuelle du travail effectif à 1601 heures.

L'annualisation du temps de travail instituée par le présent accord se fait par l'attribution de jours RTT tout au long d'une période de 12 mois consécutifs. L'octroi de jours de repos annuels amène par compensation à un décompte hebdomadaire prenant en compte une durée usuelle du travail supérieure pour la constitution du planning et des horaires de travail des salariés. Les jours RTT accordés en application du présent accord se substituent à tout autre jour existant avant l'entrée en vigueur du présent accord, sauf avantages plus favorables résultant d'un usage d'entreprise.

4.8. - Calcul de la durée annuelle du travail et horaire annuel collectif de travail pour les salariés à temps plein

Pour les salariés à temps plein, la durée forfaitaire annuelle de 1601 heures correspondra à 35 heures en moyenne.

Ce cadre de référence est obtenu par le retrait du nombre de jours calendaires de l'année (365) des jours non travaillés fixés par les textes légaux :

- Retrait des jours de repos hebdomadaire (104 jours de fin de semaine) ;
- Retrait des jours de congés payés (25 jours ouvrés) ;
- Retrait des jours fériés normalement chômés (9 jours).

Soit 227 jours travaillés

Le nouveau compte global annuel dit « crédit de jours RTT » est de 15 jours au total, commun à l'ensemble des salariés visés par le présent accord, soit deux jours en plus. Les 15 jours RTT (versus 13 RTT selon les anciennes dispositions) par an viennent abaisser le nombre de semaines travaillées sur l'année et modifier le nombre d'heures de travail journalier.

Les jours de repos abaissent le nombre de jours de travail effectif à 212 jours sur l'année.

Nombre de jours travaillés	= 227 – 15 jours RTT (16 jours – la journée de solidarité)
	↳ 212 jours de travail effectif sur l'année
Nombre de semaine travaillées	= 212/5 = 42,4 semaines
Durée hebdomadaire de travail	= 1601/42,4 = 37,77 heures par semaine
Durée journalière du travail	= 37,77/5 = 7,55 heures par jour
	↳ 7,33 minutes par jour

DS
J.S
FB
C.C
L.R.

L'horaire d'une semaine de travail effectif est désormais fixé à 37,77 heures (soit 37,46 minutes).

Afin de garantir une rémunération équivalente tous les mois, la rémunération est lissée, chaque jour de travail étant calculé sur la base de 7 heures (soit 35 heures en moyenne).

Les présentes dispositions n'entraînent aucune baisse de rémunération pour les salariés visés par celles-ci.

4.9. – Horaire collectif pour les salariés à temps plein travaillant en 5 jours sur 7

L'horaire annuel effectif de travail est de 1601 heures, l'horaire mensuel de travail de 151,67 heures correspond à 163,67 heures de travail effectif pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application des présentes dispositions. L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel est de 7,853%.

4.10. – Utilisation des jours RTT

Sur les 15 jours, 7 sont utilisés librement à l'initiative du salarié et planifiés au moins une semaine à l'avance.

Les 15 jours RTT doivent être pris pendant les périodes d'activité basse (à titre d'exemple, la clôture annuelle, les périodes de fin de mois ne sont pas des périodes d'activité basse)

Le manager peut demander en début de période de référence une planification de l'ensemble des jours RTT sur les 12 mois à venir, dans la mesure du possible.

4.11. – Date d'application des présentes dispositions sur la durée du travail des salariés Maîtrises fonctions supports Sièges

A titre exceptionnel, exclusivement pour la période de référence 2017/2018, les 2 jours annuels additionnels octroyés par les présentes dispositions sont crédités dès le mois de Janvier 2018 sur le bulletin des Agents de maîtrise concernés.

Dès Juin 2018 et pour l'avenir, les jours RTT seront acquis et décomptés du 1^{er} Juin de l'année en cours au 31 Mai de l'année suivante, conformément aux dispositions des accords d'entreprise en vigueur.

4.12. - Temps partiel

Les salariés à temps partiels sont définis comme ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 35 heures. La journée de solidarité s'applique proportionnellement à la durée du travail des salariés à temps partiel.

4.13. - Salariés à temps partiel

Afin que les salariés à temps partiel soient compris dans le champ d'application du présent accord, il est convenu de leur accorder un crédit de jours de RTT proportionnel au nombre de jours travaillés.

L'écart entre l'horaire contractuel et l'horaire de travail réel pour les salariés à temps partiel sera équivalent à celui des salariés à temps complet compensé également par des jours de RTT :

DS CLR
J.S
C.C
FB

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours de RTT sur la période de référence
5	15
4	12
3	9
2	6
1	3

(Pour les salariés à temps complet sur 4 jours, le nombre de jours RTT est également proraté selon la règle d'équivalence visée plus haut à l'article 6).

Il est renvoyé aux dispositions conventionnelles et/ou légales en vigueur dans l'entreprise pour l'application des durées hebdomadaires minimales de travail.

Toutefois la diminution du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de ramener le temps de travail en dessous de ces minima.

V – Dispositions finales NAO 2018 - Dépôt

Les dispositions du présent accord NAO 2018 sont à durée indéterminée. Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018. 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 aux articles L 2231-6 et D 2231-2 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 **31** Janvier 2018

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France
Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.