

PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE PORTANT SUR LA SUBROGATION

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 entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ce qui suit pour l'année 2006.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les sociétés Eurest France, COMPASS GROUP FRANCE, COMPASS GROUP FRANCE ESSH, SERVIREST et FREST.

Elles se substituent à toutes dispositions précédentes ayant le même objet au sein de ces sociétés.

Les dispositions qu'il contient 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 2 - PRINCIPE

La Direction poursuit le système de subrogation pour les salariés en arrêt de travail pour maladie, AT ou maternité, et les éventuelles prolongations, sous réserve de la poursuite des conventions par les caisses primaires de Sécurité Sociale.

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.

ARTICLE 3 – DUREE ET SUIVI

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

Toutefois, considérant d'une part les difficultés pratiques de mise en œuvre de cette subrogation, notamment dans le recouvrement des sommes auprès des caisses primaires de Sécurité Sociale, et d'autre part les risques de dégradation de l'absentéisme, les parties conviennent d'une nouvelle période probatoire au terme de laquelle sera discutée l'opportunité de maintenir ou non le système.

Par conséquent, la présente disposition est mise en place pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa mise en œuvre effective, soit du 1^{er} mai 2006 au 30 avril 2007.

15 jours avant le terme prévu, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner les résultats de la disposition et décider soit de la reconduire pour une nouvelle période, soit de négocier un accord pour une durée indéterminée. A défaut d'accord entre les parties sur une reconduction ou sur un nouvel accord, l'application des présentes dispositions prendra fin automatiquement dans tous ses effets à la date du 30 avril 2007.

ARTICLE 4 – MODALITES D'APPLICATION

Cette mesure s'applique à tous les salariés, sauf les extras, dès la fin de la carence applicable, et sous réserve de remplir les conditions suivantes :

Pour les salariés travaillant à temps plein :

- pour la mise en œuvre de la subrogation en cas de maladie ou d'AT : ancienneté minimum de 2 mois dans le Groupe.
- Pour la mise en œuvre de la subrogation en cas de maternité : ancienneté minimum de 10 mois dans le Groupe.

Pour les salariés travaillant à temps partiel :

- la subrogation des salariés à temps partiel est subordonnée au fait qu'ils travaillent au moins 200h par trimestre.

Il est précisé que ces conditions visent à tenir compte des modalités de déclenchement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

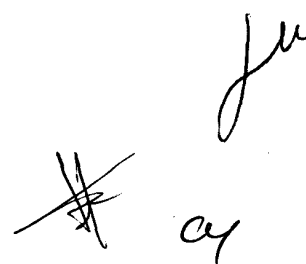
En tout état de cause, aucune subrogation ne saurait être mise en œuvre dès lors que la Sécurité Sociale ne verse pas d'indemnités journalières.

Pour bénéficier de la subrogation, le salarié doit impérativement fournir les coordonnées de sa caisse primaire d'assurance maladie.

Le défaut d'envoi par le salarié de l'arrêt de travail à la CPAM dans le délai de 2 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.

L'obligation de subrogation est également suspendue dès lors que le salarié rentre dans l'une ou l'autre des situations ci-dessous :

- fin de la période de versement d'un complément maladie par l'employeur.
- Classement en invalidité par la Sécurité Sociale, celui-ci entraînant la fin du versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale.
- Arrêt maladie démarrant lors des congés du collaborateur.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'ay'.