

**PROCES VERBAL DE DESACCORD
UES COMPASS GROUP FRANCE**

**PORTANT SUR LES SALAIRES ET DIVERSES MESURES SOCIALES POUR
L'ANNEE 2017**

Conformément à l'article L 2242-4 alinéa 2 du Code du Travail : « Si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des **parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement** ».

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D 2231-2 du Code du Travail.

A la suite des réunions des 25 Novembre 2016, 3 Janvier 2017 et 26 Janvier 2017 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1, L 2242-5, L 2242-7, L 2242-8 et suivants du Code du Travail, les mesures qui étaient proposées par voie d'accord - ouvert à la signature des organisations syndicales jusqu'au 31 Janvier 2017- sont exposées ci-après.

Elles seront appliquées unilatéralement par l'Entreprise, en application des dispositions finales du présent PV. A titre exceptionnel cette année, l'intégralité des mesures proposées par la Direction dans le cadre du protocole d'accord sont reprises dans le présent PV de désaccord.

I. 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 0.8% à compter du 1^{er} janvier 2017.

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 0.8 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

1.1.3. Cadres

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

- Une enveloppe de 0.8% des salaires de base est attribuée en Février 2017 pour l'Encadrement, rétroactive au 1^{er} Janvier 2017.

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 2017 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2017, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

II - Volet Social

2.1 - Congé spécial des Travailleurs Handicapés – UES CGF

Les collaborateurs reconnus Travailleur Handicapé bénéficient d'un (1) jour de congé spécial au titre des visites médicales ou administratives visant à la reconnaissance de cette qualité dans l'Entreprise, sur justificatif fourni à celle-ci.

Ce jour est également accordé pour les visites de contrôle/de renouvellement de la qualité de Travailleur Handicapé.

Le jour de congé accordé au titre des présentes n'entraînent pas de modification de la rémunération habituelle. Il ne peut excéder une journée par an.

2.2 – Prime CQP Commis de cuisine – UES CGF

Une prime de 45€ brut pour un temps complet est accordée aux collaborateurs qui obtiennent le diplôme CQP Commis de cuisine. Cette prime est accordée jusqu'à l'intégration de celle-ci au salaire de base qui interviendra lors de la prise de fonction en tant que Commis.

Cette prime ne pourra se cumuler avec l'augmentation de salaire liée au passage à l'échelon 3 inhérent à la fonction de Commis. Dans une telle hypothèse, la mesure la plus favorable sera appliquée.

A titre exceptionnel, la prime est rétroactive pour les sessions Commis de cuisine ayant obtenu le diplôme en 2016.

2.3 - Subvention repas – Collaborateurs des Sièges administratifs de Châtillon et de Marseille – UES CGF

La subvention journalière dite « subvention alimentaire » accordée par la Direction au profit des collaborateurs qui payent leur repas est majorée de 30 centimes d'euros à compter du 1^{er} Mars 2017.

2.4 - Prime Incentive établissement 2017 – UES CGF

Une prime d'incentive trimestrielle de 25 € net (33€ brut) est accordée aux collaborateurs (hors Responsable d'établissement) des établissements qui surperforment dans le cadre de l'incentive 2017.

Le règlement de l'incentive Chef d'établissement 2016/2017 en lien avec le résultat trimestriel de l'établissement conditionne le versement de cette prime.

La prime est versée à compter de Q2 aux collaborateurs qui ont été présents (ou inscrits à l'effectifs) sur la totalité du trimestre dont il s'agit. Le règlement de la prime se fera à M +1 du dernier mois du trimestre considéré.

Les 3 trimestres 2017 sont indépendants les uns des autres.

2.5 - Prime annuelle collaborateur 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 132 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 165 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 242 € 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.

2.6 – Abondement Plan d'Epargne Retraite Collectif - UES CGF

Les dispositions de l'accord du 28 Février 2012 portant sur le PERCO sont modifiées comme suit :

Sont visés ici les versements du collaborateur au Plan (sous forme de jours, etc) intervenant à compter du 1^{er} Mars 2017 et donnant lieu à abondement de l'Entreprise. La valeur de l'abondement est majorée de 2,5%, hors premier jour épargné, à compter du 1^{er} Mars 2017.

	Abondement Entreprise initial	Abondement Entreprise majoré (+2,5%)
1er jour	100%	100,00%
2ème jour	5,0%	7,5%
3ème jour	7,5%	10,0%
4ème jour	10,0%	12,5%
5ème jour	12,5%	15,0%
6ème jour	14,0%	16,5%
7ème jour	15,0%	17,5%
8ème jour	15,0%	17,5%
9ème jour	17,5%	20,0%
10ème jour	20,0%	22,5%

Les autres conditions de versement, etc qui sont prévues à l'accord du 28 Février 2012 restent inchangées.

2.7 - Chèques Cadeaux SMILE, TOP FIDELISATION

Le chèque cadeau SMILE est remplacé par le versement d'une prime d'un montant forfaitaire de 32,50 € brut sur le bulletin de salaire de l'intéressé.

La modification prend effet à compter de l'attribution de Mars 2017 (sur le bulletin d'Avril 2017).

De même, le chèque cadeau TOP FIDE attribué dans le cadre des Appels d'offres ou négociation exclusive dont l'issue commerciale est favorable pour l'Entreprise est remplacé par le versement d'une prime d'un montant forfaitaire de 91 € brut sur bulletin de salaire.

Cette modification est mise en œuvre pour les renouvellements, reconductions ou négociations effectifs à compter du 1^{er} Mars 2017.

2.7 – Reliquats CP/RTT

Le rachat des CP/RTT excédentaires (reliquats) fera l'objet d'une ouverture de négociation séparée avec les Organisations Syndicales dans les prochaines semaines.

III. Au dernier état, les mesures proposées par les organisations syndicales lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes :



- **Augmentation générale de 3% pour l'ensemble du personnel (Employés, Maîtrises et Cadres)**
- Augmentation de toutes les primes de 2%
- Augmentation de la part patronale de la mutuelle
- Revalorisation de la prime d'ancienneté et création d'une prime pour les 35 ans d'ancienneté
- Revalorisation des indemnités de départ à la retraite
- Passage de la prime d'intermittent à 7%
- Mise en place d'une PSM dans le secteur entreprise pour les restaurants ouverts 6/7 et 7/7
- Prime de fidélisation à 120 euros
- Création d'une prime pour les salariés travaillant dans les établissements pénitenciers
- Création d'un poste d'assistante sociale
- Création d'un accord paritaire pour passer en priorité les salariés à mi-temps ou temps partiel au passage à temps plein avant d'embaucher à l'extérieur par des communications et offres de poste en interne
- Intéressement pour TOUS
- Passage à 20% pour la prime de remplacement
- Suppression des 3 jours de carence pour les employés et des trois ans pour les maîtrises
- Donner 5 jours aux salariés handicapés à l'identique que le conjoint et enfant
- Amélioration des repas pour les salariés travaillant dans le secteur scolaire et hospitalier
- Passage aux avantages en nature pour le personnel des sièges ou augmentation du forfait suite à l'augmentation des prix



COMPASS

SALAIRE, REMUNERATION ET POUVOIR D'ACHAT

- **AUGMENTATION GÉNÉRALE [POUR TOUS] +3%**
- **Revalorisation de l'ensemble des primes à hauteur de 5% :** PAC + PSM + Tournant + Détachement + Ancienneté (et intégration de cette dernière dans le calcul du 13ème mois) ...
- **Prime d'Intermittence :** Revalorisation à 8%.
- **Prime 55€ :** Extension à tous les CQP avec prise en compte des diplômés des trois dernières années.
- **Services Fonctionnels :** Egalité de traitement dans l'application des accords.
- **Prime Ancienneté :** Extension aux cadres.
- **Avantage en Nature Repas :** Prise en charge pour TOUS quel que soit le moyen.
- **Salariés en coupure :** Prime Mensuelle 35€.
- **Longévité des contrats établissements :** 15ans 100€ /20 ans 120€ /25 ans 150€.
- **Prime Fidélisation :** 80€.
- **Médaille du Travail :** Suppression de l'ancienneté groupe pour l'attribution des primes.
- **Départ Retraite :** Indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement.
- **Jours Fériés :** Paiement doublé.
- **Transport :** Participation de l'employeur au frais de voiture personnel de 37,50 € (demi carte navigo) si incompatibilité avec les transports en commun.
- **Comités d'Etablissements :** Augmentation de la subvention des Oeuvres Sociales.
- **Part variable** pour les Maîtrises des Services Supports avec avenant au contrat de travail.

AVANTAGES SOCIAUX

- **Arrêt Maladie** : Suppression de la carence Collège Employés pour le 1er arrêt par année civile.
- **Salarié Handicapé** : **5 jours** pour visites & contrôles médicaux
- **Mariage Enfant ou Pacs** : **2 jours** = Egalité de traitement.
- **Décès > Passage à** : **4 jours pour** Parents - Frères - Soeurs - Grands-Parents - Beaux-Parents.
2 jours pour Beaux-Frères - Belles-Soeurs Gendres Brus - Petits-Enfants.

REELLES NEGOCIATIONS

- **Handicap** : Avec maintien dans l'emploi.
- **Egalité** Hommes /Femmes.
- **CET** :10 jours sans autorisation hiérarchique +10 pour mise en PERCO.
- **PERCO** : Revalorisation des abondements.
- Véritable **Accord Senior**.

CAHIER REVENDICATIF 2016

- Augmentation générale des salaires de 3%
- Demande de Revalorisation de la grille minimale des salaires

NIVEAUX	SALAIRES	Taux horaires
I	1650	10,87
II	1695	11,17
III	1760	11,60
IV	1840	12,13
V	1940	12,79
VI	2140	14,10
VII	2340	15,42
VIII	2740	18,06
IX	3300	21,75

- Suppression des trois jours de carence en cas d'arrêt maladie Pour les employés. (Traitement Egalitaire pour Tous)

« A AMELIORER » POUR LES EMPLOYES

1^{er} arrêt maladie = pas de jours de carence	2^{ème} arrêt maladie = 1 jour de carence	3^{ème} arrêt maladie = 2 jours de carence
---	--	---

Sur une année civile

VOLET SOCIAL :

- Salariés en coupure, mise en place des remboursements kilométriques (si transports inexistant)
- Prime PAC : 80 €
- Prime PSM: 40 €
- Prime de Caisse Variable = 2 € par jour
- Prime de Caisse Variable Autre = 1 € par jour
- Revalorisation des primes CQP existantes et création de primes pour l'obtention de tous CQP avec intégration dans le salaire de base au bout de 6 mois cumulatif avec l'augmentation de salaire collectif ou individuel.
- Prime de coupure : 3 € 00 par jour (voir restauration rapide)
- Création d'une prime de plonge batterie
- Prime Jours Fériés : 100 % du taux horaire
- Prime de Dimanche : 20 € 00 par dimanche

- Prime de Tournant pour tous statuts : 20% du salaire de base
- 13ème mois : Salaire de base + prise en compte de la Prime d'Ancienneté
- Prime de fidélisation : 90 € 00 par salarié
- PRIME D'ANCIENNETE :
 - 3 ans 3% du salaire de base
 - 5 ans 5% du salaire de base
 - 10 ans 10% du salaire de base
 - 15 ans 15% du salaire de base
 - 20 ans 20 % du salaire de base
 - 25 ans 25 % du salaire de base
- INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE :
 - 5 ans : 1 mois de salaire
 - 10 ans : 3 mois de salaire
 - 15 ans : 4 mois de salaire
 - 20 ans : 5 mois de salaire
 - 25 ans : 6 mois de salaire
 - 30 ans : 7 mois de salaire
- + 1 jour pour tous les congés spéciaux
- INTERMITTENTS : Respect de la convention collective
 - Prime d'intermittence à 10% du salaire annuel brut
 - Un 13ème mois pour les intermittents
 - Reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents
 - Formations en priorité pendant les périodes non travaillées
- MEDIANCE : Un véritable 13 ème mois
 - Congés spéciaux à l'identique de l'UES COMPASS
 - Mise en place de la subrogation
- MEDAILLE DU TRAVAIL : Suppression de l'ancienneté groupe
- Paiement de la prime avec l'ancienneté de reprise.
- Mise en place d'une assistante sociale par DO

OUVERTURE DE NEGOCIATIONS SUR LES SUJETS SUIVANTS :

- ACCORD D'INTERESSEMENT « équitable pour tous »
- CONTRAT DEPENDANCE
- GPEC
- ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPES

Cahier revendicatif 2017

SALAIRES

- Augmentation générale des salaires de 15% (tous statuts confondus)
hors salaires supérieurs à 3500 euros bruts

Cette année Compass gagne un peu plus 80 millions d'euros de bénéfices, la masse salariale est de 442 millions par ans donc 15% c'est possible si on redistribue la richesse aux créateurs de richesse que sont les salariés

- Revalorisation de la grille salariale

niveaux	CGT
1	1 800
2	1 850
3	1 900
4	1 950
5	2 100
6	2 200
7	2 400
8	2 700
9	3 500

- Mise en place d'un 14eme mois pour tous.
- Mise en place d'une 6ème semaine de congés payés pour tous
- Versement des salaires le 28 du mois.
- Prime de fin d'année : 500 euros
- Jours fériés payés double
- Réévaluation de la PAC à 90 € et de la PSM à 60 €
 - + prime de remplacement du niveau supérieur
 - + prime de Samedi à 50€
 - + prime de dimanche à 30€
 - + prime de caisse 55€

- + jour férié travaillé à 50 €
- + prime de détachement temporaire 15€
- + prime de frais de garde 60€
- + prime de trait 85€
- + prime de tournant à 12%
- + prime de coupure 10 € /H
- + Prime pour les salariés Compass pénitencier de 80€
- Négociation des postes par statut pour tenir compte de la technicité du poste
- Repas gratuit pour les salariés des sièges sociaux

CONTRATS INTERMITTENTS

- Prime d'intermittence à 6% du salaire annuel brut
- Un réel 13eme mois pour les intermittents
- Prime d'intermittence versée même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté
- Application de la CCN pour le reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents

FRAIS DE SANTE

- Suppression du contrôle médical patronal.
Avec de vraies mesures préventives : amélioration conditions de travail, Augmentations des salaires, etc...
- Répartition des cotisations santé et prévoyance : 70% employeur / 30% salariés
- Suppression des jours de carence (voir Cass. cadres/non cadres)
- Congé parental : prise en charge par l'employeur de la perte de salaire
- Maintien de la mutuelle pour les salariés en congé parental pour toute la durée ainsi que la participation de l'employeur
- Congés spéciaux pour enfant (s) de 5 jours en cas d'hospitalisation d'un ex-conjoint(e) dans le cas où il n'y aurait personne pour garder leur(s) enfant(s)

VOLET SOCIAL

- Remboursement intégral des frais de transports (carte orange, carburant, etc..)
- Modification de la clause de mobilité (mobilité soumise à l'accord du salarié).
- Ancienneté : 1 jour de plus par tranches de 5 ans.
1 % d'augmentation par an.
- Augmentation du nombre de jours de congés spéciaux **par** enfant malade.
- PACS de l'enfant du salarié même nombre de jours que pour le mariage
- Augmentation du budget pour le 1% logement et affichage des organismes en partenariat avec l'employeur et 1 personne prévue pour cela au siège.
- Achat et nettoyage de toutes les tenues de travail des salariés par l'employeur ainsi que la mise à disposition de tenues plus chaudes pour l'hiver ainsi que, concernant les variations de températures (chaud/froid)
- Retraites : Retour aux 37.5 annuités.
Retraite à 55 ans (reconnaissance de la pénibilité).
Mise en place d'une retraite progressive dès 50 ans.

- **Egalité salariale Hommes/Femmes suivie de faits.**
- Transformation des temps partiels en temps complet pour les salariés qui le désirent et alternative au choix du salarié
- Application des jours **RTT** pour tous (Exemple Médiance)
- Prise en charge à 100% des frais de déplacement pour les travailleurs handicapés
- Médaille du travail sans minimum de présence dans le groupe pour l'obtention de la prime et sans limitation dans le temps. Augmentation de 10% de la prime
- Panneau d'affichage avec les accords sur tous les établissements de Compass.
- Création de poste d'assistantes sociales associé à un budget d'urgence spécifique
- Reconnaissance de la pénibilité du travail, de la technicité et de la charge de travail.
- Augmentation des indemnités de licenciement : 2/5 dès la 1^{ère} année. 2/15 en plus à partir de 10 ans d'ancienneté
- Création réelle d'équipe de tournants par ville et/ou département
- Remplacement de tous les salariés absents.
- Augmentation de la subvention « Activités Sociales » du CE de 0.9% à 1.25%
- Création d'une subvention fonctionnement pour le CCE
- Aucune avance de frais à faire lors de réunions, de formations etc... à l'initiative de l'employeur (mise en place d'un compte spécifique à cet effet)
- Le « GPEC » gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CGT demande de mettre des réunions en place et souhaite le calendrier de celles-ci et la composition (nombre) de ses représentants et ce, par organisation syndicale.

Formation :

- Mise en place de formations qualifiantes **reconnues par une rémunération correspondante.**
- Formation spécifique pour les personnels Compass pénitenciers adaptée à ce milieu
- Augmentation des moyens consacrés.

Demande de mise en place d'organes de concertations paritaires tels que :

- Lutter contre le stress au travail
- La pénibilité au travail
- Demande d'un certificat pour toutes les formations effectuées par les salariés (pour VAE par exemple) ainsi qu'un livret "parcours formation".

Salariés travaillant dans le secteur pénitentiaire :

- Remise de primes de risque !
- Remplacement du personnel absent,
- L'Arrêt immédiat de l'embauche de salarié au statut employé et réintégration au statut agent de maîtrise pour tous au minimum !
- Mise en place réelle de formation pour le personnel du secteur pénitentiaire (risque, anticipation, gestion du stress, mise en sécurité du personnel en cas d'émeutes, mise en protection des personnels

- Explication des différents parts variables gérant, chef production ou chef cuisine !
- Redonner aux salariés les bons intitulés de poste de travail tels que "chef gérant" Et non pas
- "responsable cafétéria", "responsable point de vente", "responsable satellite", etc....
- Respecter l'avenant 47 pour les fiches de travail

U.E.S

Cahier revendicatif 2017 Agents de Maîtrise

- Réunion sur les D.E et/ ou D.O. :
Païement :
 - des indemnités kilométriques (province),
 - des heures supplémentaires (les réunions doivent avoir lieu sur le temps de travail)
- Part variable : Explication concrète de leur supérieur hiérarchique et par écrit à tous les A/M des raisons du taux de part variable obtenu en rapport aux objectifs fixés (trop de points aléatoires et budget parfois inatteignables)
Obtention pour les AM des sièges sociaux
- Contrôle horaire : paiement des heures supplémentaires, récupération de jours. Et NON au bon vouloir de la direction. Mise en place de pointeuses
- RTT, Congés payés : pour pouvoir prendre ses 4 semaines d'affilée, ses RTT, ses congés spéciaux quand on le veut ...

Création d'équipes de tournants pour chaque D.E

Par la promotion de salariés ou embauche d'agents de maîtrise, formés à la production et à la gestion administrative des exploitations.

Mise en place de scan code barres pour réduire le temps des inventaires
RESPECT (verbal, comportemental) DES AGENTS DE MAITRISE PAR LA VOIX
 HIERARCHIQUE.

HALTE !!!

A LA POLYVALENCE

(caissier(e), formateur, auto-formation intranet, transporteur de fonds, EQR etc ...)

A LA SURCHARGE DE TRAVAIL

A la demande expresse de la hiérarchie, non remplacement des salariés en RTT, des absences pour maladie, congés spéciaux... au nom de la réduction de la masse salariale pour de meilleurs profits



Revendications annuelles 2016-2017
Augmentation générale des salaires de 3%
Mini de 50% fixe – 50% par enveloppe « cadre »
(abolition du 0% d'augmentation)

SOCIAL

- Acquisition d'un 4^{ème} jour de congé à partir de 30 ans d'ancienneté
- Revalorisation des primes d'ancienneté :
20 ans 5%, 25 ans 6%, création 30 ans 7%
- Report systématique des jours de congés « +1 an »
- Possibilité de rachat de jours RTT et CP à l'initiative du collaborateur à 100%
- Revalorisation des indemnités de départ en retraite :

0 à 5 ans	0.5 mois
10 ans	3 mois
15 ans	3.5 mois
20 ans	4.5 mois
25 ans	5.5 mois
30 ans	7 mois
- Mise en place d'une véritable prime « commerciale » (lors d'informations données aboutissant à une ouverture d'établissement)
- Redéfinition de la fonction R.Q.N.R. passage au statut cadre et révision des conditions de rémunération
- Egalité de traitement « entre les régions » pour les remboursements de déplacement lors d'une mutation
- Création d'un poste d'assistante sociale
- Ouverture d'accord sur le handicap, maintien à l'emploi, formation des managers
- Mise en place de chèques vacances subventionnés par l'employeur
- Rapprochement de domicile/travail en cas de mutation du conjoint ou de la conjointe en province
- Ouverture de négociation sur le stress et la qualité de vie au travail
- Mise en place d'un comité de groupe
- Revalorisation de la prime de trait (WE 120€)
- Application de l'accord RTT Medirest au service pénitencier
- Accord sur la loi Mathys (dépendance)
- Mise à disposition d'un véhicule de fonction pour les attachés de clientèle fidélisation « responsable de pôle (R.E. en régions) »
- Revalorisation de l'abondement PERCO « plus 5% sur chaque journée jusqu'au 10^{ème} jour ».

REMUNERATION

- Passage aux avantages en nature pour les personnels des sièges ou amélioration de la participation employeur « restaurants ».
- Création d'une prime environnementale pour le personnel pénitencier en contact avec les détenus.
- Revalorisation du % des parts variables inférieur à 15% pour tout le personnel cadre des fonctions supports
- Intégration de 5% de la part variable dans les salaires cadres.

RETRAITE, MUTUELLE, PREVOYANCE

- Mise en place d'une retraite complémentaire pour les agents de maîtrise
- Prise en charge de la part patronale mutuelle pour les salariés en congé parental
- Complément maladie employeur : 180j dès 3 ans et 240j au-delà de 5 ans en plus de la prévoyance.
- Suppression de la carence de 3 jours pour les agents de maîtrises de moins de 3 ans d'ancienneté.
- Mise en place d'un tarif mutuelle identique pour tous les salariés.

Renégociation de l'accord de participation (création d'une réserve de fond obligatoire d'un minimum de 2.5M€

3 – DISPOSITIONS FINALES, DEPOT

Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2.4 des présentes. Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent PV entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

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 procès-verbal 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 24 Avril 2017

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



Pour la Fédération des Services CFDT,
Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour la Fédération FO FGTA :
Marie Catherine COUTELLIER, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Philippe COURTOIS, Délégué Syndical Central.

Pour la Fédération Commerce Service et Force de Vente CFTC :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT,
Rémy THARREAU, Délégué Syndical Central.