

**ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET
L'AMENAGEMENT DES FINES DE CARRIERES
DES SALARIES SENIORS
UES COMPASS GROUP FRANCE**

ENTRE :

Le représentant de l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE

D'UNE PART,

ET:

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES CGF.

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit.

Table des matières

PREAMBULE.....	3
Chapitre 1 : Le recrutement des salariés expérimentés	4
Chapitre 2 : Le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière	7
Article 1 : Le maintien dans l'emploi.....	7
Section 1 : Dès la seconde partie de carrière	7
Section 2 : Le rendez-vous clé en dernière partie de carrière	8
Article 2 : L'aménagement des fins de carrière	8
Section 1 : La réduction volontaire du temps de travail des salariés âgés de 58 ans et plus (57 ans en cas de carrière longue).....	8
Section 2 : La retraite progressive	11
Chapitre 3 : Dispositions générales applicables aux deux dispositifs (retraite progressive et passage à temps partiel).....	13
Article 1 : La perte de marché	13
Article 2 : L'acquisition des CP et RTT	13
Article 3 : Les heures complémentaires et supplémentaires	13
Article 4 : Les formations spécifiques pour les seniors.....	14
Section 1 : Comment bien préparer sa retraite	14
Section 2 : Se former aux premiers secours	14
Article 5 : Le départ volontaire à la retraite.....	14
Section 1 : L' Indemnité de départ à la retraite	14
Section 2 : Part variable.....	14
Chapitre 4 : Le départ anticipée à la retraite	15
Article 1 : Le principe	15
Article 2 : Les modalités	15
Article 3 : Prise de jours de CET	15
Chapitre 5 : La transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés	16
Chapitre 6 : Durée, modalité, suivi, interprétation de l'accord et formalités de dépôt et de publicité.....	17
Article 1 : Durée de l'accord	17
Article 2 : Modalités de suivi de l'accord.....	17
Article 3 : Formalités de dépôt et de publicité.....	17

PREAMBULE

Dans un contexte économique et démographique en constante évolution, la gestion des carrières des seniors au sein des entreprises n'a jamais été aussi cruciale. L'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2024, référent pour la gestion de l'emploi des salariés expérimentés, a pour objectif de renforcer leur employabilité, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de leur assurer une transition professionnelle réussie.

Conformément aux engagements de l'ANI du 14 novembre 2024, le présent accord a pour vocation de formaliser les actions et mesures spécifiques que l'entreprise mettra en place en vue de garantir une prise en charge renforcée des salariés seniors. Cet accord vise à promouvoir une approche proactive et préventive en matière de gestion des âges, à travers l'adaptation des conditions de travail, la formation continue et la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement adaptés aux besoins des seniors.

Les parties signataires, conscientes des enjeux liés au vieillissement de la population active et des mutations professionnelles particulièrement au sein de notre entreprise, s'engagent à promouvoir une politique responsable et équitable en matière de gestion de l'emploi des seniors.

Cet accord, qui s'inscrit dans la continuité des principes de solidarité intergénérationnelle et de respect des droits des salariés, a pour ambition de créer un environnement de travail où chaque salarié, quel que soit son âge, puisse trouver les conditions propices à une évolution professionnelle harmonieuse et durable.

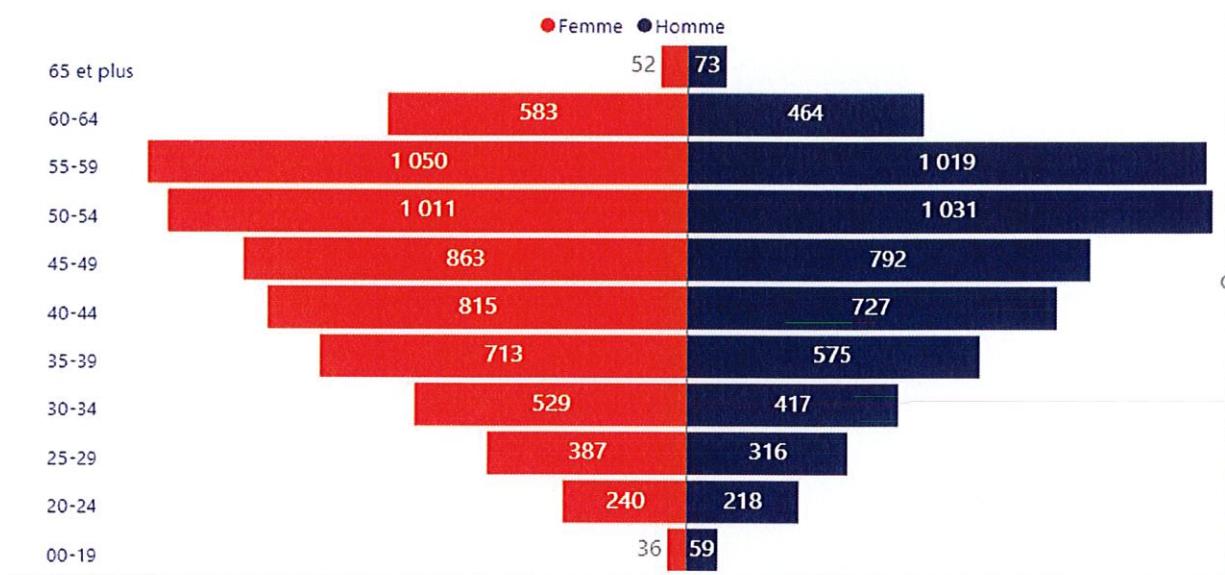
Chapitre 1 : Le recrutement des salariés expérimentés

Le constat :

Effectif total au mois de décembre 2024: 11 970 salariés

- Une pyramide des âges inversée avec un effectif qui se situe entre 50 et 59 ans.

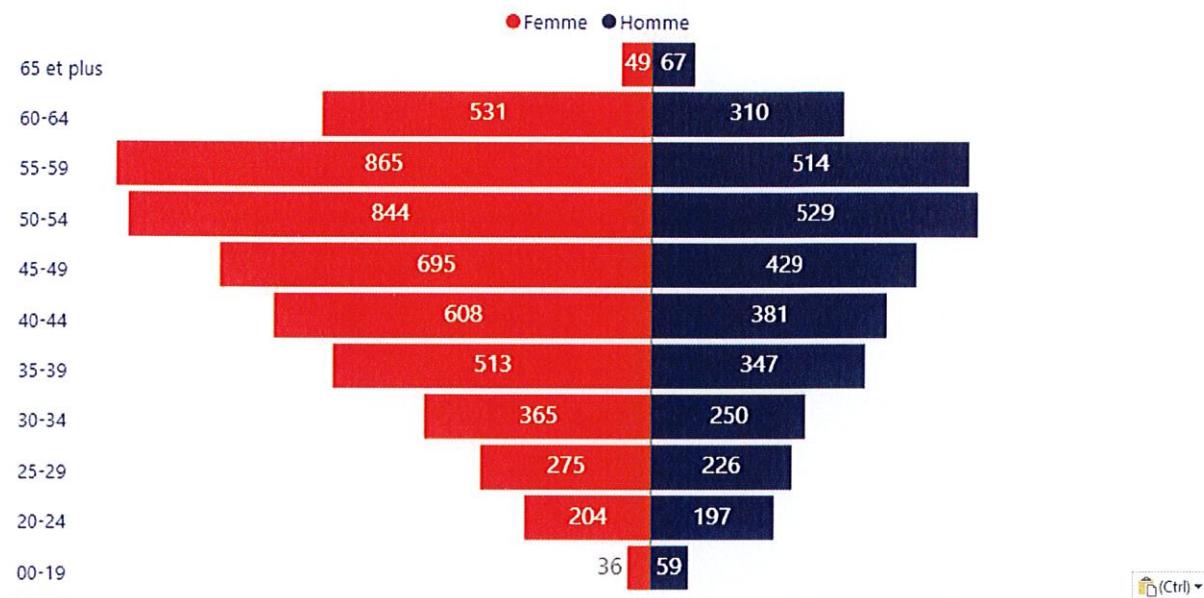
Pyramide des âges des salariés (fin de mois)



Pyramide des âges par statut sur le mois de décembre 2024:

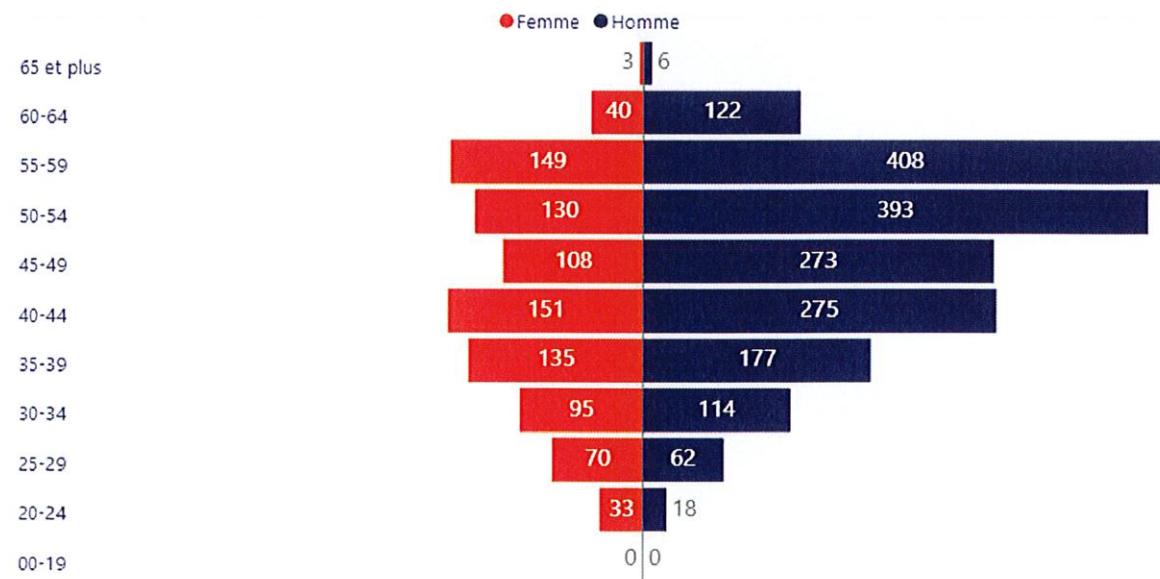
- Employé : 8294 salariés

Pyramide des âges des salariés (fin de mois)



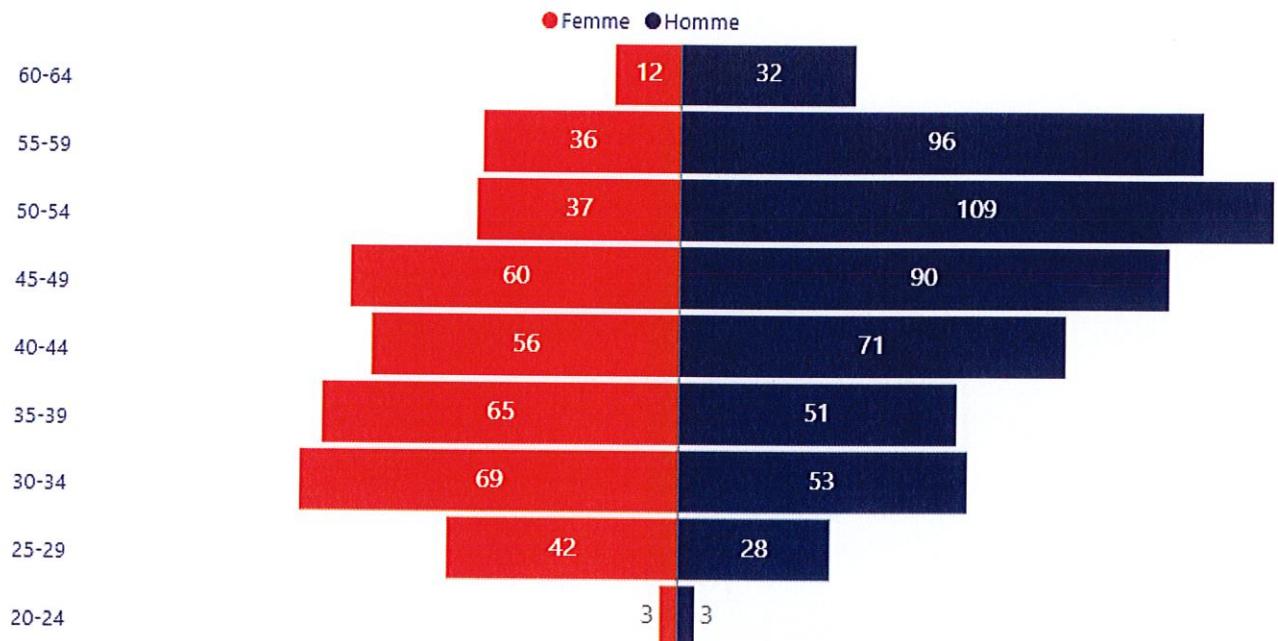
- Agent de Maitrise 2762 salariés

Pyramide des âges des salariés (fin de mois)



- Cadre : 914 salariés

Pyramide des âges des salariés (fin de mois)



58% de l'effectif de Compass Group France se situe dans les tranches d'âges supérieures à 45 ans. Cette situation n'impose pas à l'entreprise des actions particulières en matière de recrutement de salariés expérimentés.

Pour autant, l'entreprise, met tout en œuvre, pour lutter contre toute forme de discrimination en proposant une formation « recruter sans discriminer » dispenser à tous les encadrants afin que la sélection des candidats s'opère sur des critères objectifs notamment en termes de compétence et de qualification. Au regard de la pyramide des âges des encadrants (cadres et agent de maîtrise), l'entreprise portera une attention particulière sur le recrutement et la promotion des femmes de âgées de 45 ans et plus.

Par ailleurs, l'entreprise mettra en place, sous 24 mois, une formation à l'attention des mêmes responsables pour les accompagner dans le management des seniors notamment pour une prise en compte, si nécessaire, des évolutions dans les organisations de travail.

Chapitre 2 : Le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière

Article 1 : Le maintien dans l'emploi

Section 1 : Dès la seconde partie de carrière

Dans l'année qui suit ou qui précède la 45ème année du salarié, et pour les salariés âgés de 45 ans au jour de l'application du présent accord, quelle que soit leur ancienneté, une visite médicale de mi-carrière est organisée par le service des ressources humaines.

A l'issue, un entretien professionnel renforcé doit être réalisé avec son supérieur hiérarchique en appui avec la Direction des ressources humaines.

L'objet de cet entretien est d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions, du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités et de reconversion professionnelle.

Les préconisations éventuelles du médecin du travail et leur mise en œuvre seront évoquées au cours de cet entretien.

Ces préconisations pourront donner lieu à une étude de poste de travail par un ergonome pour anticiper et éviter l'usure professionnelle et le risque d'inaptitude.

Une formation aux gestes et postures sera proposée dans l'année qui suit cet entretien pour les salariés n'en ayant jamais bénéficié.

Cet entretien sera formalisé par l'élaboration d'un bilan reprenant les aspects relatifs à :

- sa santé en lien avec le médecin du travail,
- ses compétences,
- ses qualifications,
- ses formations,
- ses souhaits de mobilités, d'évolution et /ou de reconversion professionnelle permettant d'anticiper et de préparer la seconde partie de sa carrière.

Dans le cas où le salarié souhaite une reconversion professionnelle, un entretien avec son Responsable des Ressources Humaines devra avoir lieu afin d'étudier la mise en œuvre d'actions de formation, financées par la mobilisation de son compte personnel de formation et le cas échéant par l'entreprise si un complément de financement est nécessaire dans la limite de 1000€ HT. Dans cette hypothèse une validation de son projet par le Responsable Ressources Humaines sera nécessaire.

Le cas échéant, l'entreprise accompagnera le salarié pour son changement de carrière dans le cadre du dispositif Transition Pro.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entretiens professionnels renforcés effectués dans l'année
- Nombre de salariés ayant demandé une formation dans le cadre de cet entretien

Section 2 : Le rendez-vous clé en dernière partie de carrière

Dans l'année des 57 ans du salarié, ou 56 ans pour les salariés pouvant bénéficier du dispositif « carrière longue », un entretien professionnel sera réalisé entre la Direction des ressources Humaines et le salarié concerné. Il sera l'occasion d'aborder les possibilités d'aménagements de fin de carrière proposées au sein de l'entreprise .

A l'issue de cet entretien, un livret lui sera remis présentant l'ensemble des dispositifs contenus dans l'accord.

Indicateur de suivi :

- *Nombre d'entretiens professionnels réalisés / le nombre de salariés éligibles dans l'année*

Article 2 : L'aménagement des fins de carrière

L'aménagement des fins de carrière permet aux salariés, selon les conditions ci-dessous, d'alléger leur charge de travail en bénéficiant d'une réduction du temps de travail.

Au préalable, avant toute demande d'engagement, un échange avec le supérieur hiérarchique devra obligatoirement avoir eu lieu afin de déterminer si cette réduction du temps de travail est compatible avec l'activité de son site d'affectation ou si elle nécessite une mobilité géographique encadrée par les règles applicables dans l'entreprise soit 1 heure de son domicile en transport en commun ou 50 kilomètres.

Lorsque l'aménagement concerne un salarié encadrant, sa mission et/ou son périmètre d'intervention devront être redéfinis en collaboration avec son supérieur hiérarchique afin de prendre en compte sa nouvelle durée du travail.

Section 1 : La réduction volontaire du temps de travail des salariés âgés de 58 ans et plus (57 ans en cas de carrière longue)

a) Principes

La réduction volontaire du temps de travail est un dispositif de temps partiel qui permet aux salariés de réduire leur temps de travail tout en limitant l'impact sur la pension de retraite. L'aménagement de la quotité de travail peut aller jusqu'à 80% maximum d'un temps plein.

Les salariés qui ont accédé à ce dispositif pourront par la suite, s'ils remplissent les conditions légales, bénéficier du dispositif de retraite progressive dans les conditions fixées par l'accord et la loi (cf section 2).

b) Conditions

Ce dispositif est accessible à tous les salariés, à temps plein, en CDI, âgés de 58 ans, sans condition d'ancienneté et ce quel que soit leur statut.

Pour les salariés pouvant bénéficier du dispositif « carrière longue », la condition d'âge est ramenée à 57 ans sur présentation de justificatif de la CARSAT.

La demande devra être réalisée dans un délai de 2 mois avant la date de prise d'effet et ne pourra être effective qu'avec un accord écrit des deux parties sur l'organisation du temps de travail du salarié.

En fonction de l'activité de son site d'affectation, le salarié, pourra être amené à travailler sur un autre établissement, dont l'activité est réduite certains jours de la semaine. Le choix et la planification de cette journée de travail appartient en dernier ressort à la Direction compte tenu de sa responsabilité en matière d'organisation. Cette mobilité devra être proposée en application des règles de mobilité applicables dans l'entreprise, rappelées ci-dessus.

Les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle organisation du temps de travail feront l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

La réduction du temps de travail est mise en œuvre jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive prévu à la section 2.

Il sera possible de mettre un terme de façon anticipée à l'avenant à temps partiel :

- d'un commun accord entre le salarié et la Direction dans le respect d'un préavis de 2 mois ;
- Lorsque l'activité économique à la hausse ou la baisse de l'établissement d'affectation du salarié ne lui permet plus de travailler à temps partiel et qu'aucun autre site, à distance raisonnable selon les règles de l'entreprise, ne soit en capacité de l'accueillir. L'avenant au contrat de travail actant le passage à temps partiel prendra alors fin dans le respect d'un préavis de 2 mois.
- En cas de décès du conjoint, sur présentation d'un justificatif, et ce sans préavis.

c) Organisation du temps partiel

La réduction volontaire du temps partiel prendra la forme d'une journée de travail ou éventuellement de deux demi-journées par semaine au choix du salarié et est incompatible avec l'organisation d'une coupure pendant les demi-journées travaillées.

d) Contreparties prises en charge par la Direction

d.1. Maintien de l'assiette de cotisation retraite à taux plein

L'entreprise continue de cotiser pour le compte des salariés éligibles, sur la base d'un temps plein, pour maintenir leur futur droit à la retraite. Ils bénéficieront pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite du maintien d'une assiette de cotisations patronales et salariales à taux plein et à hauteur de la rémunération mensuelle brute versée au cours du dernier mois travaillé (en cas d'arrêt de travail, son salaire sera reconstitué).

Par rémunération mensuelle brute, il convient d'entendre le salaire brut, comprenant le salaire de base, une quote-part 13ème mois, les primes fixes. Les primes et gratifications exceptionnelles, la rémunération variable, les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette.

Ainsi, l'ensemble des cotisations de retraite obligatoire, patronales et salariales, sera intégralement prise en charge par l'entreprise pour la partie des 20% du temps non travaillée.

Conformément aux dispositions de l'article L241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise en charge par la société d'une partie des cotisations patronales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L242-1 dudit code.

Afin d'atténuer la perte de rémunération du salarié qui ferait le choix d'entrer dans ce dispositif, en réduisant sa durée du travail de 20%, la Direction, propose les mesures suivantes :

d.2. Prime additionnelle

Les salariés volontaires dont la réduction du temps de travail a été acceptée bénéficieront d'une prime mensuelle pouvant représenter au total 12,50% du salaire de base sur 13 mois.

Cette prime sera calculée au prorata du temps de présence sur le mois. Ainsi, toute absence maladie, (même indemnisée) ou absence injustifiée ainsi que toute absence qui ne soit pas considérée comme du temps de travail effectif sera déduite de l'assiette de calcul de la prime.

Lors de son paiement, cette prime apparaîtra distinctement sur le bulletin de salaire.

Elle permettra au salarié de bénéficier d'une rémunération proche de 90% d'un taux plein pour un travail effectif à 80%.

d.3. Versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite

Pour préserver son pouvoir d'achat, le salarié aura la possibilité, de compléter sa rémunération par des avances de son indemnité de départ à la retraite.

Pour cela, l'indemnité de départ à la retraite, acquise au jour de son entrée dans le dispositif de réduction volontaire du temps de travail, pourra être versée par quotes-parts mensuelles permettant au salarié de compenser sa perte de revenu et de percevoir l'équivalent d'un salaire mensuel de base à taux plein (salaire sur 13 mois à temps partiel + prime additionnelle).

Ainsi, le montant de l'indemnité de départ à la retraite sera divisé par le nombre de mois restant à courir jusqu'à 60 ans. Le montant obtenu sera versé mensuellement et apparaîtra distinctement sur le bulletin de salaire.

Ces avances ne pourront pas permettre au salarié de bénéficier d'un salaire annuel de base (salaire de base sur 13 mois + prime additionnelle+ avances) supérieur à celui qu'il aurait perçu à temps plein.

Ces modalités seront fixées dans l'avenant à son contrat de travail.

Lors de son départ effectif à la retraite, son indemnité de départ à la retraite sera recalculée, et le solde après déduction des avances versées lui sera payé dans son solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, les avances seront déduites du solde de tout compte.

En cas de transfert conventionnel du contrat de travail suite à la perte du marché de restauration, les dispositions de l'article 1 du chapitre 3 s'appliqueront.

Exemple :

Un salarié âgé de 58 ans au 01/01/2026 demande à bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail à temps partiel sur 4 jours semaine. A cette date il totalise une ancienneté de 18 années. Il perçoit :

- un Salaire de base : 2000€
- QP mensuelle 13 mois : 166,67€

TOTAL : 2166,67€

Au 01/01/2026 il passera d'un horaire de 151h67 à 121h34 avec :

- Un salaire de base : 1600,05€
- QP mensuelle 13 mois : 133,34€
- Prime additionnelle : 270,83€ $((2000 \times 13) \times 12,5\%) / 12$

TOTAL: 2004,22 € soit 92,5% de son ancien salaire de base annuel.

Il est donc constaté une baisse de son salaire brut sur 13 mois de 162,45€ par mois.

Au 31/12/2025 avec 18 ans d'ancienneté, le salarié a acquis 2,5 mois de salaire de base pour son indemnité de départ à la retraite soit $2000 \times 2,5 = 5000\text{€}$

Il pourra choisir de lisser cette indemnité de départ à la retraite en QP mensuelles afin de compenser la baisse de son salaire de base, par le nombre de mois restant à courir jusqu'à ses 60 ans soit 24 mois.

Ainsi ses quotes-parts s'élèveront à 208,33€ ($5000 / 24$ mois). Cependant le salarié ne peut pas percevoir un salaire de base annuel supérieur à celui qu'il percevait à temps plein. Par conséquent ses quotes-parts seront limitées à 162,45 €.

Ainsi son salaire annuel de base sera porté à 100% de son salaire de base antérieur, tout en travaillant à 80%.

En décembre 2028, il pourra partir en retraite progressive. A cette date il totalisera 21 ans d'ancienneté et donc 3 mois de salaire de base en Indemnité de départ à la retraite soit 6000€ au lieu de 5000€ précédemment calculée.

Il lui sera donc versé dans son solde de tout compte une IDR complémentaire de 2101,20€ (soit 6000€-3898,80€ (162,45x24) déjà versée).

Indicateurs de suivi :

- nbr de demandes de passage à temps partiel et nbr effectif de passage à temps partiel

Section 2 : La retraite progressive

a) Les conditions

- Exercer une activité salariée comprise entre 40% et 80% d'un temps plein, quel que soit le statut
- Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux ans, et justifier de 150 trimestres d'assurance ou à partir de 60 ans selon un projet de décret.

En application de l'article L3123-4-1, du code du travail, pour pouvoir bénéficier de la mesure, le salarié doit adresser sa demande par écrit en RAR, deux mois avant la date de passage en retraite progressive. Il doit préciser la durée de travail souhaitée et fournir l'accord de sa caisse de retraite.

En fonction de l'activité de son site d'affectation, le salarié, pourra être amené à travailler sur un autre établissement, dont l'activité est réduite certains jours de la semaine. Le choix et la planification de cette journée de travail appartient en dernier ressort à la Direction compte tenu de

sa responsabilité en matière d'organisation. Cette mobilité devra être proposée en application des règles de mobilité applicables dans l'entreprise.

La Direction à 2 mois pour répondre à la demande du salarié, l'absence de réponse écrite et motivée à l'issue de ce délai valant acceptation.

La Direction ne peut pas refuser la demande sauf incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

b) Contreparties prise en charge par la Direction

L'entreprise continue de cotiser pour le compte des salariés éligibles, sur la base d'un temps plein, pour maintenir leur futur droit à la retraite. Ils bénéficieront pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, du maintien d'une assiette de cotisations patronales et salariales à taux plein, dans la limite d'une réduction du temps de travail de 20% et à hauteur de la rémunération mensuelle brute versée au cours du dernier mois. (en cas d'arrêt de travail, son salaire sera reconstitué)

Par rémunération mensuelle brute, il convient d'entendre le salaire brut, comprenant le salaire de base, une quote-part 13ème mois, les primes fixes. Les primes et gratifications exceptionnelles, la rémunération variable, les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette.

Au-delà d'une réduction de temps de travail de 20%, le maintien des cotisations patronales et salariales n'est pas assuré par l'employeur. Ainsi :

Exemples :

- Si un salarié travaillant à temps plein, réduit son temps de travail de 20%, l'entreprise continuera à cotiser (cotisation retraite complémentaires et obligatoires) sur 100% du salaire.
- Si un salarié travaillant à temps plein, réduit son temps de travail de 40%, l'entreprise continuera à cotiser (cotisation retraite complémentaires et obligatoires) sur 80% du salaire.
- Si un salarié travaillant à temps plein, réduit son temps de travail de 60%, l'entreprise continuera à cotiser (cotisation retraite complémentaires et obligatoires) sur 80% du salaire.

L'ensemble des cotisations de retraite obligatoire, patronales et salariales, sera intégralement prise en charge par l'entreprise dans la limite des 20% du temps non travaillé.

Les salariés déjà à temps partiel à la date d'application de l'accord ne sont pas visés par le maintien d'assiette des cotisations sauf pour les salariés qui bénéficient du dispositif de réduction du temps de travail prévu à la section 1 de l'article 2 du Chapitre 2.

Conformément aux dispositions de l'article L241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise en charge par la société d'une partie des cotisations patronales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L242-1 dudit code.

Indicateurs de suivi :

- nbr de salariés ayant bénéficié de la retraite progressive
- nbr de salariés ayant basculé du dispositif temps partiel au dispositif retraite progressive

Chapitre 3 : Dispositions générales applicables aux deux dispositifs (retraite progressive et passage à temps partiel)

Article 1 : La perte de marché

En cas de perte de marché de prestations de services sur lequel le salarié est affecté, celui-ci bénéficiera d'un choix :

- Soit de conserver son emploi chez Compass group France aux conditions arrêtées au moment de la perte de marché et en acceptant une affectation sur un autre établissement présentées au préalable.
- Soit :
 - o Il est entré dans le dispositif de réduction volontaire du temps de travail : il pourra accepter le transfert de son contrat de travail au sein du prestataire repreneur du marché mais aux conditions initiales de son contrat de travail soit à temps plein. La perte du marché de prestations de services sur lequel le salarié est occupé, constitue une clause résolutoire qui met fin alors, de manière anticipée à l'avenant de passage à temps partiel. Le salarié reprend son temps de travail initial (retour au temps plein) avant le transfert du marché au successeur. La fiche de transmission au successeur fera apparaître le retour à temps plein.
 - o Il est dans le dispositif de retraite progressive : il aura le choix soit de revenir à temps plein dans les conditions énumérées ci-dessus, soit de poursuivre à temps partiel chez le nouvel employeur mais sans pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord. Le salarié pourra solliciter son nouvel employeur, afin de pouvoir bénéficier, le cas échéant, de l'accord senior applicable chez ce dernier.

L'entreprise adoptera une vigilance particulière pour les salariés dans ces situations.

Cette disposition sera indiquée dans les avenants de passage à temps partiel.

Article 2 : L'acquisition des CP et RTT

Dans le cas où le salarié réduirait son temps de travail de 20% pour ne travailler que sur 4 jours au lieu de 5 jours par semaine, il percevra seulement 20 jours ouvrés de CP maximum par an, il devra poser 4 jours de CP pour une semaine de congé.

Quant aux jours de RTT, ceux-ci seront acquis au prorata du nombre de jours travaillés par semaine et devront être pris conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 3 : Les heures complémentaires et supplémentaires

L'entreprise n'entend pas favoriser l'exercice d'heures supplémentaires ou complémentaires pour les salariés ayant opté pour le dispositif de réduction volontaire du temps de travail ou de retraite progressive.

Article 4 : Les formations spécifiques pour les seniors

L'accès des séniors à la formation est identique à celui de l'ensemble des salariés. Des formations spécifiques sont toutefois proposées par le présent accord à destination des seniors.

Section 1 : Comment bien préparer sa retraite

Une formation de « préparation à la retraite » est dispensée par l'AGIRC-ARRCO à la demande du salarié. Cette formation pourra se dérouler en présentiel ou en distanciel, sur le temps de travail.

Le salarié devra solliciter le service formation afin de pouvoir en bénéficier.

Section 2 : Se former aux premiers secours

Il est apparu nécessaire de prévoir et de garantir que chaque salarié, qui quitte l'entreprise en raison de son départ à la retraite, bénéficie d'une formation aux premiers secours.

Les salariés faisant valoir leur droit à la retraite sont informés, par courrier accusant réception de leur lettre de notification de départ à la retraite, de la possibilité de bénéficier de cette action de sensibilisation aux gestes qui sauvent.

Cette formation devra être dispensée avant de quitter la société et se déroulera sur le temps de travail.

Ces formations seront évoquées à l'occasion de l'entretien de fin de carrière et dans le livret.

Article 5 : Le départ volontaire à la retraite

Afin de favoriser un éventuel départ à la retraite sans préjudice financier, la Direction prend les mesures suivantes :

Section 1 : L'Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite prévue par les accords d'entreprise est versée comme suit pour les salariés qui bénéficient du temps partiel senior tel que prévu par les présentes dispositions : il n'est pas tenu compte du dernier salaire à temps partiel. L'indemnité est calculée en se référant exclusivement au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué de travailler à taux plein.

Base de calcul du salaire, assiette de calcul de l'indemnité :

- *Salaire de base à temps partiel/80 x100*

Section 2 : Part variable

Pour encourager également un départ à la retraite sans préjudice, il est rappelé que les salariés éligibles à la part variable bénéficieront du paiement au prorata temporis de leur part variable (en cas de départ en cours d'année s'ils ont travaillé de manière effective au moins 6 mois pleins durant l'exercice budgétaire).

Les critères d'atteinte de la part variable, tels que définis notamment sur la feuille d'objectifs, ainsi que le caractère aléatoire et conditionnel de cette prime demeurent inchangés. Le paiement de cette part variable intervient à l'échéance habituelle prévue par les dispositions internes.

Chapitre 4 : Le départ anticipée à la retraite

Article 1 : Le principe

Les bénéficiaires : l'ensemble des salariés Compass Group France pourra bénéficier de cette mesure, qu'il soit ou non entré dans l'un des dispositifs prévus au présent accord.

Ainsi, le salarié souhaitant faire valoir ses droits à la retraite, pourra demander la transformation de son indemnité de départ à la retraite en mois entiers non travaillés, avant son départ effectif de l'entreprise.

Pour cela, il devra en faire la demande deux mois avant la mise en œuvre. Cette démarche pourrait amener le salarié à informer la Direction de son départ à la retraite plusieurs mois avant le début de son préavis.

Cette mesure est soumise à l'accord de son supérieur hiérarchique.

Article 2 : Les modalités

Ces quotes-parts seront versées mensuellement sous forme d'avances d'indemnité de départ à la retraite.

Elles ne permettront pas d'acquérir des congés payés, des RTT, du 13eme mois.

Le salarié demeure dans les effectifs de la société et continue à cotiser pour ses frais de santé et la prévoyance sur la part salariale, la part patronale étant prise en charge par l'entreprise.

Article 3 : Prise de jours de CET

Le salarié aura la possibilité de poser l'ensemble de ses jours de compte épargne temps ainsi épargné avant d'entrer dans le dispositif de l'article 1 du présent chapitre.

Pour cela il devra en faire la demande par écrit suffisamment à l'avance pour prévoir son remplacement.

Chapitre 5 : La transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés

La transmission des savoirs des salariés les plus expérimentés auprès des autres salariés sera effective au travers du monitorat.

Les salariés entrés dans le dispositif de réduction volontaire du temps de travail ou de retraite progressive et qui souhaiteront adhérer aux dispositions du présent chapitre devront se faire connaître auprès du service formation.

En fonction des profils et des besoins, le service formation sollicitera les salariés volontaires pour effectuer des missions de monitorat.

En contrepartie, le salarié verra son indemnité de départ à la retraite majorée comme suit et dans la limite d'un mois de salaire de base :

- Pour 5 actions de formation d'une journée, par année civile : majoration de son indemnité de départ à la retraite de 1/3 de mois de salaire de base (prise en compte du salaire à temps plein)
- Pour 8 actions de formation d'une journée, par année civile : majoration de son indemnité de départ à la retraite de 1/2 de mois de salaire de base (prise en compte du salaire à temps plein)

Cette majoration exclusive de toute autre contrepartie sera calculée et versée lors du départ effectif du salarié à la retraite.

Afin d'exercer leur action de monitorat, les salariés concernés bénéficieront d'une formation obligatoire intitulée « Devenir Moniteur ». Cette formation se déroulera sur une journée pendant le temps de travail.

Indicateur de suivi :

- nbr de salariés et nbr de journées de monitorat accomplies dans l'année

Chapitre 6 : Durée, modalité, suivi, interprétation de l'accord et formalités de dépôt et de publicité

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue dans son intégralité à l'accord du 04 avril 2018 intitulé « Accord sur la qualité de Vie au travail et sur l'aménagement des fins de carrières des salariés Seniors UES Compass Group France ».

Les salariés qui bénéficiaient d'aménagement de fin de carrière en application de cet accord, se verront appliquer les dispositions plus favorables du présent accord dès son entrée en vigueur. A cet effet, un avenant au contrat de travail sera formalisé.

Article 1 : Durée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, non renouvelable par tacite reconduction soit jusqu'au 30 septembre 2029.

Il sera applicable à compter du 1^{er} octobre 2025.

Article 2 : Modalités de suivi de l'accord

Une commission de suivi, composée des organisations syndicales signataires, sera mise en place et se tiendra chaque année afin d'examiner l'application et l'interprétation de ces dispositions et d'apporter des solutions en cas de difficulté.

Article 3 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date du 1^{er} octobre 2025. Il pourra faire l'objet d'une demande de révision, pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L2261-7 et suivants du code du travail.

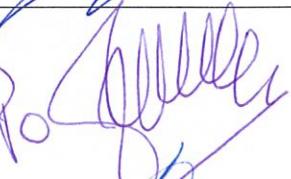
A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera de plein droit d'être applicable.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords» ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Il sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Le présent accord sera disponible dans l'application mycompass.

Fait à Châtillon, le **20 Juin 2025**

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE Gino BALDERACCHI, Directeur People, Culture & Impact	
Pour la Fédération des Services CFDT Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central <i>Par délégation Guillaume Escudie Déléguée Syndicale Centrale Adjointe</i>	
Pour le syndicat FO COMPASS Raphaël JEANROY, Secrétaire Général	
Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC - INOVA Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale	
Pour le Syndicat CGT, Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central	
Pour le syndicat UNSA COMPASS, Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central	