

## ACCORD D'ENTREPRISE

PORTANT SUR LE REGIME DE PREVOYANCE APPLICABLE  
DANS LES SOCIETES DE L'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 :

- L'organisation syndicale CGT, représentée par Christophe CIANFARANI en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Guillaume ESCUDIE en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale UNSA représentée par Jean-Louis ROUSSEL en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale FO représentée par Raphaël JEANROY en sa qualité de Secrétaire Général
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Christine GUIDA en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

**D'AUTRE PART,**

Il est convenu ce qui suit.

CG  
GG  
GR 318

## **Préambule :**

La Direction constate un désengagement progressif de la Sécurité Sociale en matière de couverture maladie qui impose un transfert de responsabilités vers les entreprises, et déséquilibre fortement leur régime de prévoyance depuis plusieurs années.

Parallèlement, au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, Il est constaté une augmentation importante du coût de l'absentéisme aggravé par le coût des nouvelles dispositions, en matière de congés payés sur maladie. Cette situation se répercute sur le compte de résultat employeur de l'assureur des sociétés de l'UES Compass Group France.

En effet, ces deux dernières années ont été marquées par des augmentations de 5% et 10% du taux de cotisation du contrat prévoyance, qui n'ont pas générées d'amélioration sensible dudit compte. Ce dernier restant à ce jour très déficitaire.

Afin de remettre le compte à l'équilibre, la Direction a donc invité les partenaires sociaux à réviser le régime conventionnel de prévoyance, exclusivement sur le risque incapacité de travail (maladie), tout en préservant les garanties invalidité et décès.

A l'issue de nombreuses réunions qui se sont déroulées sur ces derniers mois, un consensus a été trouvé qui permettra de ramener à l'équilibre financier le régime de prévoyance conventionnel des sociétés de l'UES Compass Group France, intervenant en complément des indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Parallèlement des actions seront mises en œuvre par la Direction pour améliorer les conditions de travail et préserver la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés desdites entreprises.

Toutefois cet équilibre restera fragile et pourra continuer à exister seulement si chacun est conscient qu'il s'agit d'un dispositif précieux financé par les cotisations de tous : Salariés et Employeur des sociétés de l'UES Compass Group France, dans un esprit de solidarité.

Cet accord d'entreprise UES Compass Group France a donc vocation à réviser uniquement les dispositions en matière de complément de salaire maladie des accords suivants:

- Article 29-1 Prévoyance Complément Maladie de l'accord d'entreprise SHR applicable au personnel de statut Employé du 08/12/1998
- Article 29-1 Prévoyance Complément Maladie de l'accord d'entreprise SHR applicable au personnel de statut Agent de Maitrise du 08/12/1998
- Article 23.1 Prévoyance Complément Maladie et Accident du travail de l'accord d'entreprise SHR applicable au personnel de statut Cadre du 08/12/1998
- Article 3.1 Compléments Maladie du protocole d'accord UES Compass Group France portant sur les négociations annuelles obligatoires 2005 du 08/06/2005
- Article 4.2.1 Compléments Maladie du protocole d'accord UES Compass Group France portant sur diverses mesures sociales statut Maitrise du 16/05/2006
- Article 4.2.1 Compléments Maladie du protocole d'accord UES Compass Group France portant sur diverses mesures sociales statut Cadres du 16/05/2006
- Article 8 Complément maladie ou accident du travail Cadres du protocole d'accord UES Compass Group France portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2009 et début 2010 du 11/05/2009.

CG  
JR GG  
318

A l'issue de ces négociations, la Direction reprendra, dans un souci de clarté, les accords d'entreprise susmentionnés, pour indiquer au niveau de chaque article les modifications adoptées par le présent accord.

Les autres dispositions concernant la prévoyance Invalidité, Décès et la mise en œuvre de la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale restent inchangées.

### **Article 1 : Compléments maladie**

Conformément aux articles L323-4 et R 323-4 du code de la Sécurité Sociale, le gain journalier servant de base de calcul de l'indemnité journalière est déterminé en fonction du 1/91,25 du montant des trois dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail.

En conséquence, l'absence d'un salarié quelque que soit son statut, résultant d'une maladie dûment constatée et prise en charge comme telle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, ouvre droit, aux compléments de salaire versés et financés par l'employeur selon les tableaux ci-après :

#### **Salariés CGF et Servirest : Employés**

<b>Ancienneté au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt</b>	<b>Période de maintien de salaire</b>	<b>Indemnités versées par la sécurité sociale dans la limite du plafond de la sécurité sociale</b>	<b>Total net (1) (2)</b>
De 1 an à - de 5 ans d'ancienneté	4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	50%	90%
A partir de 5 ans d'ancienneté	4 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	50%	90%



### Salariés CGF et Servirest : Agents de Maîtrise

Ancienneté au 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt	Période de maintien de salaire	Indemnités versées par la sécurité sociale dans la limite du plafond de la sécurité sociale	Total net (1) (2)
Entre 1 an et – de 3 ans d'ancienneté	4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	50%	90%
De 3 ans à – de 5 ans d'ancienneté	1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	50%	90%
A partir de 5 ans d'ancienneté	1 <sup>er</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	50%	90%

### Salariés CGF et Servirest : Cadres

Ancienneté au 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt	Période de maintien de salaire	Indemnités versées par la sécurité sociale dans la limite du plafond de la sécurité sociale	Total net (1) (2)
A partir d'1 an d'ancienneté	1 <sup>er</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	50%	90%

### Salariés Médiance : Employés / Agents de Maîtrise/ Cadres

Ancienneté au 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt	Période de maintien de salaire	Indemnités versées par la sécurité sociale dans la limite du plafond de la sécurité sociale	Total net (1) (2)
Entre 1 an et – de 5 ans d'ancienneté	4 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	50%	90%
Plus de 5 ans d'ancienneté	4 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	50%	90%

(1) Salaire de base + avantage(s) en nature. + Prime d'ancienneté + Primes fixes.

(2) Ce montant net est garanti par l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord compte tenu des prélèvements sociaux tant sur l'indemnité journalière de Sécurité Sociale que sur les compléments de salaire versés par l'employeur existant à cette date.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont soumises à la CSG/RDS et sont à la charge du salarié.

CG GG  
OR 318

Deux exemples de bulletins de salaire expliquant le calcul du complément de salaire et de la CSG /RDS sont en annexe 1 du présent accord.

Toute modification ultérieure de ces prélèvements sociaux modifiera le montant net sans entraîner des changements sur le montant brut.

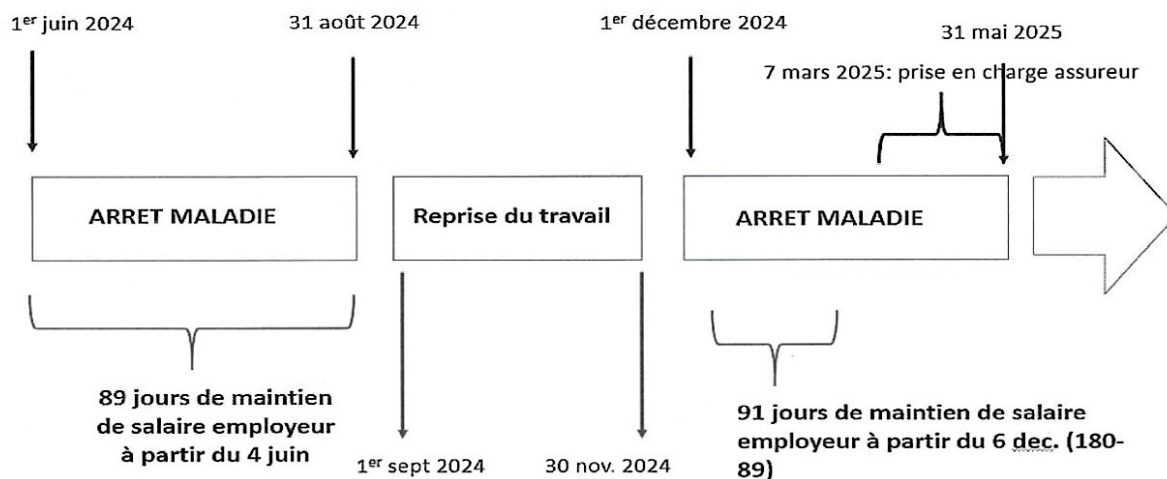
En aucun cas l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence :

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite du nombre de jours restant après déduction du nombre de jours déjà indemnisés des 90 jours (ou des 180 jours en fonction de son ancienneté). Dans ce cas, le taux de complément de salaire à appliquer pour la nouvelle absence suivra le calendrier de période d'arrêt depuis le premier arrêt au cours des 12 derniers mois.

Exemple : Monsieur X de statut employé, a 6 ans d'ancienneté, est en arrêt maladie du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 août 2024, il reprend son poste de travail le 1<sup>er</sup> septembre 2024. Il a bénéficié de 89 jours de maintien de salaire employeur.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2024 il est à nouveau en arrêt maladie jusqu'au 31 mai 2025, il pourra prétendre, pour ce 2<sup>ème</sup> arrêt à 91 jours de maintien de salaire après une carence de 5 jours soit du 6 décembre 2024 au 6 mars 2025.(180-86-5 jours de carence)



Lorsqu'un salarié aura épuisé ses droits en matière de complément de salaire dans les conditions prévues ci-dessus, le rechargement de ses droits ne sera possible qu'à l'issue de 4 mois de travail réel (sans absence), consécutifs ou non. Les absences pour congés ou RTT ne sont pas considérées comme du travail réel.



Le salarié percevra seulement les indemnités journalières directement par la caisse primaire d'assurance maladie.

Le salarié concerné par cette situation pourra effectuer un recours auprès de la Direction afin que sa situation personnelle soit examinée.

Sur une même année civile, il est convenu que le délai de carence appliqué à l'occasion du 1er arrêt de travail (cf : tableaux ci-dessus), sera augmenté de deux jours supplémentaires, pour l'ensemble des salariés quel que soit leur statut pour les arrêts suivants sur la même année civile.

Les arrêts de travail pour maladie et leurs prolongations, antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2026, se verront appliquer les dispositions antérieures en termes de carence, de taux et de durée d'indemnisation.

Les dispositions relatives à l'absence de carence et au maintien de salaire employeur en cas d'hospitalisation du salarié ne sont pas modifiées par le présent accord.

## **Article 2 : Amélioration des conditions de travail**

Pour accompagner ces aménagements dans la prise en charge des arrêts de travail pour maladie et améliorer les conditions de travail des salariés, L'entreprise consacrera une enveloppe budgétaire d'un montant de 500 000 euros pour les deux prochaines années :

- Accentuer les actions de prévention sur les risques professionnels notamment celles liées :
  - aux Risques Psycho Sociaux, par une sensibilisation et des formations à l'attention des salariés
  - à la charge de travail des salariés en organisant sur ce thème une réflexion lors des différents entretiens obligatoires et étudiant la mise en place d'un outil de planification sur les établissements
  - aux troubles musculo squelettiques (TMS) par une sensibilisation à des mesures de réveil musculaire en début de journée
- Améliorer les conditions de travail, en lien notamment avec la médecine du travail et son réseau d'ergonomes, mais également avec le bureau d'études chargé de concevoir le mobilier et les espaces de travail chez les clients ;
- Mettre l'accent sur les équipements de protection collectifs plutôt qu'individuels tout en recherchant la suppression du danger ;
- Poursuivre et accentuer la campagne annuelle de vaccination contre la grippe en la proposant à l'ensemble des salariés ;
- Mettre en place un outil de suivi des rapports de visites des représentants de proximité permettant d'échanger et de partager les solutions apportées aux problématiques rencontrées.

### **Article 3 : Engagements de négociations**

La Direction s'engage, à compter du mois d'octobre 2025, à ouvrir une négociation sur les thèmes suivants :

- Gestion des emplois et des parcours professionnels avec un chapitre sur la qualité de vie au travail (QVT)
- Le Plan d'Épargne Entreprise afin d'en améliorer son attractivité pour l'ensemble des salariés

Et à compter de janvier 2026, sur le contrat de couverture des frais de santé avec l'assureur et la commission Mutuelle/Prévoyance, pour bénéficier de meilleures garanties à un coût inférieur.

Par ailleurs, la Direction s'engage à consacrer une enveloppe de 2 400 000 €, cotisations patronales comprises, à verser sous forme de Prime de Partage de la Valeur sur la fiche de paie de janvier 2026. Les partenaires sociaux se réuniront dans les prochaines semaines pour en négocier les critères d'attribution. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, la Direction en définira les règles de manière unilatérale.

Enfin, cette enveloppe sera reconduite sur les années 2027 et 2028 sous les conditions suivantes:

#### **Pour un versement en janvier 2027 :**

- Versement de 50% de l'enveloppe à condition que le résultat budgété 2025/2026 des sociétés de l'UES Compass Group France soit réalisé ;
- Versement de 50% de l'enveloppe à condition que l'assureur du compte prévoyance n'impose pas d'augmentation de la cotisation prévoyance pour l'année 2027.

#### **Pour un versement en janvier 2028 :**

- Versement de 50% de l'enveloppe à condition que le résultat budgété 2026/2027 des sociétés de l'UES Compass Group France soit réalisé ;
- Versement de 50% de l'enveloppe à condition que le compte employeur concernant le risque incapacité/invalidité présente un résultat 2026 S/P inférieur ou égal à 125%.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les prochaines années pour envisager les suites à donner à cet engagement.

### **Article 4: Dispositions finales**

Une commission de suivi sera organisée chaque année pour étudier l'évolution du taux d'absentéisme par site. Cet indicateur devant permettre à la DRH et aux représentants du personnel d'étudier des solutions d'amélioration.

CG  
GG  
JR 31R



Les dispositions du présent accord ne peuvent se substituer au droit local Alsace Moselle ni aux dispositions conventionnelles de site ou contractuelles portant sur le même objet.

Les garanties présentes dans les accords sus mentionnés non modifiées par le présent accord demeurent en vigueur.

Enfin, dans l'hypothèse où, la législation sociale sur le nombre de jours de carence pour arrêt maladie et/ou, la prise en charge des indemnités de sécurité sociale seraient modifiées, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivants l'application de ces nouvelles mesures, pour étudier leur impact sur le régime de prévoyance.

## **Article 5: Entrée en vigueur communication et publicité de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 à condition que les avenants n°2 aux accords collectifs instituant un régime de garanties collectives obligatoires « incapacité- invalidité-décès » non cadres et cadres soient signés et mis en œuvre.

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. L'accord est révisable selon les dispositions légales.

Il 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 téléprocédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords » ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Les parties signataires rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Le présent accord sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-5 et suivants, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

Il sera également réalisé une communication écrite mise en ligne sur l'intranet et diffusée par le biais du service de Communication Interne de l'Entreprise, afin de faire connaître aux salariés les dispositions prévues par le présent accord.

CG GB C  
OR 3/17

Fait à Châtillon, le 2 octobre 2025

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

# ANNEXE 1

Exemples de fiches de paie pour un salarié absent pour arrêt maladie, sans carence, sur l'ensemble du mois de février 2024

## ➤ Salaire à 2000 euros

			salaire net sans arrêt maladie		salaire net avec arrêt maladie complété a 90% sans IJSS		salaire net en cas d'arrêt maladie complété a 90% avec paiement CSG sur IJSS	
SALAIRE BASE			2 000,00		2 000,00		2 000,00	
Primes diverses			174,38		174,38		174,38	
Maintien mal 01 02 au 28 02			0,00		1 956,94		1 956,94	
Retenue absence mal 01 02 au 28 02			0,00		-2 174,38		-2 174,38	
IJSS			0,00		0,00		-970,18	
REGUL/NET			0,00		0,00		-264,88	
<b>BRUT SOUMIS</b>			<b>2 174,38</b>		<b>1 956,94</b>		<b>721,88</b>	
Taux de cotisations	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal
URSSAF Totalité	0,400%	34,099%	8,70		7,83		2,89	
URSSAF T1	6,900%	8,550%	150,03		135,03		49,81	
ASSEDIC	0,000%	4,200%	0,00		0,00		0,00	
Retraite comp unifiée T1	3,150%	4,720%	68,49		61,64		22,74	
Retraite comp unifiée T2	8,640%	12,950%	0,00		0,00		0,00	
CEG T1	0,860%	1,290%	18,70		16,83		6,21	
CEG T2	1,080%	1,620%	0,00		0,00		0,00	
CET T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
CET T2	0,140%	0,210%	0,00		0,00		0,00	
Retraite sup T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
Retraite sup T2	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
APEC T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
APEC T2	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
Prévoyance T1	0,355%	1,267%	7,71	23,19	6,94	20,90	2,56	6,82
Prévoyance T2	0,716%	1,035%	0,00		0,00		0,00	
CRDS et CSG	9,700%	0,000%	215,09		194,14		75,07	
MUTUELLE			9,07	57,89	9,07	57,89	9,07	57,89
<b>TOTAL COTISATION</b>			<b>477,79</b>	<b>81,08</b>	<b>431,48</b>	<b>78,80</b>	<b>168,35</b>	<b>64,71</b>
			0,00		0,00			
			0,00		0,00		0,00	
<b>IJSS perçues par le salarié</b>							<b>905,18</b>	
<b>NET A PAYER avant impôt sur le revenu</b>			<b>1 696,59</b>		<b>1 525,46</b>		<b>1 458,71</b>	
Prélèvement impôts			130,00		130,00		130,00	
<b>TOTAL NET</b>			<b>1 567</b>		<b>1 395</b>		<b>1 329</b>	

31R  
GG CG  
OR



➤ Salaire à 4000 euros

Plafond 3 925,00			salaire net sans arrêt maladie		salaire net avec arrêt maladie complété à 90% sans IJSS		salaire net en cas d'arrêt maladie complété a 90% avec paiement CSG sur IJSS	
SALAIRE BASE			4 000,00		4 000,00		4 000,00	
Primes diverses			174,38		174,38		156,94	
Maintien mal 01 02 au 28 02			0,00		3 756,94		3 600,00	
Retenue absence mal 01 02 au 28 02			0,00		-4 174,38		-4 000,00	
IJSS			0,00		0,00		-1 940,36	
REGUL/NET			0,00		0,00		-529,76	
<b>BRUT SOUMIS</b>			<b>4 174,38</b>		<b>3 756,94</b>		<b>1 286,82</b>	
Taux de cotisations	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal	Salarial	Patronal
URSSAF Totalité	0,400%	34,099%	16,70		15,03		5,15	
URSSAF T1	6,900%	8,550%	288,03		259,23		112,79	
ASSEDIC	0,000%	4,200%	0,00		0,00		0,00	
Retraite comp unifiée T1	3,150%	4,720%	123,64		118,34		30,53	
Retraite comp unifiée T2	8,640%	12,950%	21,55		0,00		0,00	
CEG T1	0,860%	1,290%	33,76		32,31		11,07	
CEG T2	1,080%	1,620%	2,69		0,00		0,00	
CET T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
CET T2	0,140%	0,210%	0,35		0,00		0,00	
Retraite sup T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
Retraite sup T2	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
APEC T1	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
APEC T2	0,000%	0,000%	0,00		0,00		0,00	
Prévoyance T1	0,355%	1,267%	14,80	23,19	13,91	20,90	4,56	6,82
Prévoyance T2	0,716%	1,035%	1,78		0,00		0,00	
CRDS et CSG	9,700%	0,000%	405,69		383,69		128,91	
MUTUELLE	0,230%	1,475%	9,07	57,89	9,07	57,89	9,07	57,89
<b>TOTAL COTISATION</b>			<b>918,06</b>	<b>81,08</b>	<b>831,58</b>	<b>78,80</b>	<b>302,08</b>	<b>64,71</b>
			0,00		0,00			
			0,00		0,00		0,00	
<b>IJSS perçues par le salarié</b>							<b>1 810,36</b>	
<b>NET A PAYER avant impôt sur le revenu</b>			<b>3 256,32</b>		<b>2 925,36</b>		<b>2 795,10</b>	
Prélèvement impôts			260,51		260,51		260,51	
<b>TOTAL NET</b>			<b>2 996</b>		<b>2 665</b>		<b>2 535</b>	

CG 31R  
GG  
OR

## CLAUSE D'OCCULTATION A L' ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LE REGIME DE PREVOYANCE APPLICABLE DANS LES SOCIETES DE L'UES COMPASS GROUP FRANCE

Suite à la conclusion de l'accord d'entreprise portant sur le régime de prévoyance applicable dans les sociétés de l'UES COMPASS GROUP FRANCE, les signataires conviennent que certaines dispositions jugées sensibles seront retirées de la version dudit accord qui sera rendue publique et que cet accord fera l'objet d'une publication partielle (C. trav., art. L. 2231-5-1, al.2), à savoir :

Mentions retirées :

- L'ensemble des informations chiffrées (dates, carences, montants, etc...)
- L'ensemble des tableaux
- Toutes les informations relatives à la prime de partage de la valeur

Fait à Châtillon, le 2 octobre 2025

<b>Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE</b>  Gino BALDERACCHI, Directeur People, Culture & Impact	
<b>Pour la Fédération des Services CFDT</b>  Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central	
<b>Pour le syndicat FO COMPASS</b>  Raphaël JEANROY, Secrétaire Général	
<b>Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC - INOVA</b>  Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale	

<b>Pour le Syndicat CGT,</b> Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central	
<b>Pour le syndicat UNSA COMPASS,</b> Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central	