

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

IDCC : 1266. – **PERSONNEL  
DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

AVENANT N° 43 DU 20 JUILLET 2007  
RELATIF AU TAUX HORAIRES MINIMUM ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : *ASET0751036M*

IDCC : 1266

Entre :

Le SNRC ;

Le SNERS,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

Le syndicat national hôtellerie restauration CFTC,

D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires :

Rappellent que les dispositions légales et conventionnelles définissent le SMIC restauration collective (SMIC-RC) comme le salaire minimum de la branche ;

Constatent que la grille des classifications des métiers de la restauration collective ne permet plus suffisamment de prendre en compte l'évolution des attentes et des besoins des clients et des convives et les souhaits d'évolution des collaborateurs ;

S'accordent sur la nécessité de répondre aux aspirations des salariés en termes de sécurisation dans le cas des transferts de marchés.

Les parties signataires décident :

De substituer le SMIC de droit commun au SMIC-RC ;

D'engager une négociation sur la modernisation de la grille des classifications et des qualifications des métiers de la restauration collective ;

D'apporter des garanties collectives relatives à l'ancienneté et à la prévoyance au sein de la branche.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Rémunération*

## **Article 1.1**

### *Définition du taux horaire minimum*

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du SMIC, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

## **Article 1.2**

### *Suppression du salaire de base mensuel (SBM) et du revenu minimum mensuel (RMM)*

Compte tenu des dispositions de l'article 1.1 du présent avenant, les notions de salaire de base mensuel (SBM) et de revenu minimum mensuel (RMM) sont supprimées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## **Article 1.3**

### *Salaire minimum mensuel (SMM)*

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

## **Article 1.4**

### *Revenu minimum annuel (RMA)*

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté telle que définie à l'article 3.1.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1.3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13<sup>e</sup> mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I :  $SMM \times 70 \%$  ;
- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul *pro rata temporis* du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

## **Article 1.5**

### *Evolution des SMM et RMA*

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la 1<sup>re</sup> fois en octobre 2008, pour application à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

## **Article 2**

### *Classifications*

## **Article 2.1**

### *Evolution des classifications*

Les parties signataires s'engagent à reprendre, dès septembre 2007, les travaux de modernisation de la grille des classifications dans l'objectif d'aboutir dans un délai de 18 à 24 mois afin de :

- réviser les classifications en tenant compte de l'évolution des métiers de la restauration collective ;
- créer de nouvelles opportunités de parcours professionnels ;
- contribuer au maintien de l'employabilité des salariés.

## **Article 2.2**

### *Niveau I*

Sans attendre la fin des travaux de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent de regrouper les échelons A et B du niveau I de la grille de classifications et d'adopter, pour ce niveau unique, les critères classants définis pour l'actuel niveau IB.

## **Article 3**

### *Ancienneté et garantie des risques lourds*

## **Article 3.1**

### *Ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, dans le cadre des passations de marchés rentrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté...).

## **Article 3.2**

### *Garantie des risques lourds*

Les parties signataires s'engagent à ouvrir, au cours du second semestre 2007, une négociation sur la mise en place d'une prévoyance de branche pour la garantie des risques lourds (décès, invalidité 3<sup>e</sup> catégorie, incapacité permanente).

## **Article 4**

### *Adaptation de la convention collective*

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, les dispositions conventionnelles supprimées ou modifiées figurent à l'annexe I.

## **Article 5**

### *Hiérarchie*

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

## **Article 6**

### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale

pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*JO* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*JO* du 5 juillet 1997).

## **Article 7**

### *Dénonciation ou modification de l'avenant*

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008, à l'exception des dispositions des articles 2.1 (Classifications) et 3.2 (Garantie des risques lourds) dont l'application n'est pas subordonnée à leur extension, même si le ministère sera sollicité à ce titre.

## **Article 9**

### *Extension de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant et de son annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 20 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Articles supprimés ou modifiés

#### *Articles supprimés*

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont supprimés les articles suivants :

- article 16 *bis* B : Salaire de base minimum (SBM) ;
- article 16 *bis* C : Revenu minimum mensuel (RMM) ;
- article 16 *bis* D : Revenu minimum annuel (RMA) ;
- article 16 *bis* E : Evolution des SBM, RMM et RMA.

#### *Articles modifiés*

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

#### Article 11

##### *Prime d'ancienneté*

La prime d'ancienneté prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail des salariés de statut employé.

Elle est versée selon le barème suivant :

ANCIENNETÉ	PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel
5 ans	1 %
10 ans	2 %
15 ans	3 %
20 ans	4 %

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

#### Article 13

##### *Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée*

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté, est définie comme suit, sauf cas de faute grave ou cas de force majeure :

	MOINS DE 6 MOIS	6 MOIS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)
(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.			

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour rechercher un emploi, pendant le préavis.

Ces 2 heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

## Article 14

### *Indemnité de licenciement*

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté + 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Disposition particulière pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année ;
- au-delà de 5 ans jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;
- au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- au-delà de 15 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année ;
- au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3/15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

## Article 16

### *Rémunération*

#### Article 16.1

##### *Définition du taux horaire minimum*

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du SMIC, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage en nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

#### Article 16.2

##### *Salaire minimum mensuel (SMM)*

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

#### Article 16.3

##### *Revenu minimum annuel (RMA)*

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1-3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13<sup>e</sup> mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.



La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I :  $SMM \times 70 \%$  ;
- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul *pro rata temporis* du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

#### Article 16.4

##### *Evolution des SMM et RMA*

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la 1<sup>re</sup> fois en octobre 2008, pour application à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

#### Article 25 D

##### *Capital décès*

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la restauration collective une indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès dont les conditions de mise en œuvre devront être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnisation ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au 1<sup>er</sup> alinéa, sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre employeur et salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relative au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

#### Article 35

##### *Départ à la retraite*

###### A. – Départ en retraite.

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 13, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté, dans les conditions fixées au paragraphe C ci-après.

B. – Mise à la retraite.

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

Mais il n'a pas à lui verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 de la présente convention.

Cependant, il est redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

C. – Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

A. – Indemnité de départ à la retraite  
pour les employés et les agents de maîtrise

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1,5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2,5 mois

B. – Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	2 mois
20 ans	2,5 mois
25 ans	3 mois

Article 36

*Etablissements à activité continue*

Article 36.1

*Prime d'activité continue*

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;
- dans lesquels, par voie de conséquence :
  - le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;
  - le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F de la convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à 40,90 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

#### Article 36.2

##### *Prime de service minimum*

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum, qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique.

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 20,40 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié astreint à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes perçoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « revenu minimum annuel. »

Cet avenant fera l'objet d'une annexe au contrat de travail des salariés concernés.

**Annexe I à l'avenant n° 7**  
**Rapport annuel sur les emplois et les salaires effectifs dans la branche**

Evolution économique :

- tableau chiffré ;
- description.

Evolution des effectifs au 31/12/1989 :

- total ;
- CDI ;
- CDD ;
- CDII ;
- temps partiel ;
- intérim/embauches/départs.

Salaires de la branche au 31/12/2...

(Moyenne pondérée) :

- salaire mensuel moyen ;
- revenu mensuel moyen.

Tableau sur les charges sociales patronales et salariales.

Formation professionnelle continue :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre d'heures de formation ;
- nombre de contrats de formation en alternance ;
- orientations de la branche.

SALAIRES DE LA BRANCHE AU 31-12-2... (1)

Base 151,67 heures

(Rubrique 211 bilan social)

---

(1) Note explicative page suivante du rapport annuel de branche.

Salaires de la branche au 31 décembre 2...\*

Base 151,67 heures (rubrique 211 Bilan social).

Niveau	Echelon	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
		Effectif	Salairé mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salairé mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salairé mensuel moyen	Revenu mensuel moyen
I										
II	A									
	B									
III	A									
	B									
IV	A									
	B									
V	A									
	B									
TOTAL										

\* Note explicative page suivante du rapport annuel de branche.

Salaire mensuel moyen :

Salaire mensuel moyen au 31/12/2... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

Salaire x 151,67 h

---

Temps plein mensuel de l'entreprise

- hors avantages en nature ;
- hors heures supplémentaires.

Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures :

- salaire mensuel moyen au 31/12/2... ;
- auquel s'ajoutent :
  - l'avantage en nature moyen mensuel ;
  - 1/12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13<sup>e</sup> mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...) ;
- hors heures supplémentaires.

#### EFFECTIFS

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

### **Avenant n° 3 relatif au changement de prestataires de services**

#### Article 3.1

##### *Avantages individuels – b)*

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

- d'une part, au revenu de comparaison ;
- d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multi-

plié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la convention collective nationale.

## **Accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire**

### **Article 7**

#### *Dispositions conventionnelles – paragraphe 2*

2. Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, notamment en ce qui concerne la prime d'ancienneté, les absences autorisées pour circonstances de famille, le maintien du salaire en cas de maladie, la maternité ou l'accident de travail, la formation professionnelle et syndicale...

## **Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective**

### **Article 6**

#### *Le compte épargne-temps – alinéas 1 et 2*

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

## **Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective**

### **Article 3.3**

#### *Le développement de la fonction tutorale*

3.3.4. Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat.

Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation.

## Article 4.2

### *Durée du droit individuel à la formation*

Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans la limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du droit individuel à la formation est égale à 1,3% des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus), dans la limite de 20 heures et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail s'appliquent.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée *pro rata temporis*, plafonnée à 120 heures.

Par accord d'entreprise, des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

## **Avenant n° 21 à l'article 16 A relatif aux classifications**

### Article 1.1

#### *Grille de classifications*

Voir annexe II.1.

### Article 1.2

#### *Légende*

(1) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 12 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(2) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 6 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(3) La promotion du salarié formé intervient au plus tard dans les 6 mois de travail effectif suivant la remise du diplôme. Une période probatoire de 1 mois est alors observée, pendant laquelle l'éventuelle modification de rémunération peut prendre la forme d'un complément provisoire sous quelque forme que ce soit (prime, complément provisoire d'appointement...).

Au terme de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans son poste, le montant de la rémunération complémentaire est intégré au salaire minimum mensuel.

(4) Sont gérants cadres les chefs d'établissement dont la large expérience et le niveau élevé de responsabilité, justifient l'application de ce statut. Sont obligatoirement cadres les chefs d'établissement directement rattachés à leur



directeur régional (ou appellation équivalente) et/ou dirigeant une (ou plusieurs) unité(s) de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 286 735,26 €.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

(5) L'employé de restauration peut se voir proposer, après 18 mois d'ancienneté, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé technique de restauration.

(6) L'employé technique de restauration peut se voir proposer, après 2 années d'exercice de cet emploi, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé qualifié de restauration.

## ANNEXE II.1

NIV.	ECH.	CONTENU de l'activité	TECHNICITÉ	AUTONOMIE Initiative-Responsabilité
I		Travaux d'exécution selon des consignes précises dans plusieurs familles de tâches.	Connaissances générales de base des activités.	Contrôles fréquents. Initiatives élémentaires. Responsables de leur bonne exécution.
II	A	Travaux d'exécution des spécialités exercées des consignes générales.	Connaissances techniques des activités.	Contrôles réguliers ; Initiatives professionnelles courantes. Responsables de leur bonne exécution.
	B	Travaux variés de son métier réalisés à partir de directives précises.	Maîtrise des techniques de base des activités.	Responsables de la bonne réalisation sous contrôles ponctuels de bonne fin. Peut, selon la fonction, animer une équipe selon des instructions précises.
III	A	Travaux variés de son métier réalisés selon des consignes générales.	Connaissances professionnelles reconnues.	Prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées ; Peut, selon la fonction, animer des instructions générales.

FORMATION initiale-expérience	FORMATION CONTINUE et développement de carrière	EMPLOIS REPÈRES	STATUT
Connaissances élémentaires acquises dans la pratique des acti- vités.	Adaptation au poste de travail selon l'évolution des produits et des tech- niques. Formation soit au sein de l'équipe sous la responsabilité du supérieur hiérar- chique, soit dans l'établissement ou en stage de regroupement sous celle d'un formateur. Thèmes généraux : valorisation de la prestation, relation commerciale, accueil, technique de vente, hygiène, sécurité (5).	Employé de restaura- tion. Plongeur. Aide de cuisine. Conditionneur. Employé de bureau.	Employés
CAP de la profes- sion débutant et/ou formation interne contrôlée.	<b>Accès au poste d'employé technique de restauration :</b> Obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme (CQP), d'une durée minimale de 80 heures, dispensée en interne par un formateur ou en externe par un organisme de formation : connaissance du métier, de l'entreprise préparation froide- préparation chaude (notions de base) hygiène-sécurité merchandising- accueil (1) (3). <b>Autres postes :</b> acquisition des connaissances techniques particulières par stage interne ou externe, d'une durée variable selon la spécialité, pouvant aller jusqu'à 2 ans en forma- tion alternée (6).	Employé technique de restauration. Commis pâtissier débutant moins de 6 mois. Commis cuisine débutant moins de 6 mois. Caissière. Magasinier.	
CAP de la profes- sion et/ou forma- tion interne contrôlée sanctionnée par une expérience professionnelle.	<b>Accès au poste d'employé qualifié de restauration :</b> Après acquisition du diplôme requis pour le niveau II A, obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme (CQP) d'une durée minimale de 40 heures dispensée en interne par formateur, ou en externe par un organisme de formation : animation d'équipe technologies culinaires de base nutrition et équilibre alimentaire base de gestion de la production (2) (3). <b>Autres postes :</b> acquisition des connaissances techniques particulières par stage interne ou externe, d'une durée variable selon la spécialité, pouvant aller jusqu'à 2 ans en forma- tion alternée.	Employé qualifié de restauration. Chauffeur-livreur. Serveur (direction Club). Commis de cuisine ou de pâtisserie (6 mois et plus). Employé administratif. Aide comptable. Répartiteur. Dactylo.	
CAP ou BEP de spécialiste ou formation interne et/ou expérience professionnelle équivalente.	Dans le cadre du plan de formation de chaque entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste ;	Responsable de satellite. Cuisinier pâtissier. Responsable de conditionnement. Sténodactylo.	

NIV.	ECH.	CONTENU de l'activité	TECHNICITÉ	AUTONOMIE Initiative-Responsabilité
	B	Travaux variés et complexes de son métier réalisés à partir de directives générales.	Maîtrise de son métier et technicité affirmée.	Autonome dans son métier. Responsable de l'efficacité de ses décisions. Peut animer une équipe sous contrôle hiérarchique.
IV	A	Travaux de haute technicité complexes et variés réalisés selon des consignes générales	Maîtrise de son métier et bonnes connaissances des activités connexes.	Autonome dans son organisations sous l'autorité de sa hiérarchie. Responsable de la bonne réalisation des tâches qu'il a déléguées. Peut animer une équipe selon les directives générales.
	B	Travaux de responsabilité d'établissement et/ou de haute technicité de son métier selon des consignes générales.	Compétences dans tous les domaines de ses responsabilités (ex. pour l'exploitation : production, commercialisation, gestion).	Autonome dans la conduite opérationnelle de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de son équipe.
V	A	Travaux complexes et variés de direction d'un établissement et/ou de haute technicité dans le cadre de consignes générales.	Idem.	Large autonomie dans le cadre de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de ses équipes.
	B	Collaborateur ayant une mission de commandement et/ou de haute technicité dans les domaines de l'exploitation, du commercial, de la gestion ou de l'administration.	Connaissances professionnelles approfondies et étendues.	Dans le cadre de sa mission, il est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Il a la capacité d'appréhender et de souscrire à l'ensemble des politiques de l'entreprise, qu'il doit mettre en œuvre, promouvoir, et à l'élaboration desquelles il peut contribuer.

FORMATIONS initiale-expérience	FORMATION CONTINUE et développement de carrière	EMPLOIS REPÈRES	STATUT
CAP, BEP et/ou expérience professionnelle équivalente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ;</li> <li>- l'évolution du salarié vers un autre emploi.</li> </ul> Ces formations peuvent correspondre à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CQP chef-gérant ;</li> <li>- un congé individuel de formation ;</li> <li>- un contrat de professionnalisation.</li> <li>- une formation externe dispensée par un organisme.</li> <li>- une formation interne dispensée par un formateur.</li> </ul>	Second de cuisine. Maître d'hôtel. Comptable/secrétaire.	
CAP, BEP, bac pro, BTH, BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.		Chef de cuisine gérant adjoint. Diététicien d'exploitation. Technicien de maintenance. Responsable encaissement (cuisines centrales). Responsable de point de vente.	Employés ou agents de maîtrise
Idem.		Chef-gérant. Responsable de production. Responsable de distribution. Chef de groupe comptable.	Agents de maîtrise ou cadre
Bac pro, BTH, BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.		Responsable de restauration, gérant(4). Responsable diététique et nutrition. Secrétaire de direction. Formateur.	
Bac +2, 3 ou 4 et/ou expérience professionnelle équivalente.		Responsable de restauration, gérant (4). Chef de secteur. Attaché commercial. Contrôleur de gestion. Responsable ressources humaines. Acheteur Chef de projet.	Cadres