

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 45 DU 22 JUIN 2009
PORTANT TRANSPOSITION DE LA LOI RELATIVE
À LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

NOR : *ASET0951119M*

IDCC : *1266*

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont signé le 11 janvier 2008 un accord national interprofessionnel (ANI) qui prévoit notamment :

- la mise en place d’une période d’essai interprofessionnelle et l’institution d’un délai de prévenance en cas de rupture de la période d’essai ;
- l’amélioration des garanties des salariés en cas de licenciement et de maladie ;
- la création d’un contrat à durée déterminée pour la réalisation d’un objet défini.

La mise en application de cet accord était subordonnée à l’adoption de dispositions législatives et réglementaires, d’une part, à l’extension de l’ANI, d’autre part.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au *JO* du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail et deux décrets en date du 18 juillet 2008 (publiés au *JO* du 19 juillet 2008) ont transposé les dispositions de l’ANI dans le code du travail. Enfin, l’arrêté du 23 juillet 2008, publié au *JO* du 25 juillet 2008, portant extension de l’ANI est venu compléter l’ensemble du dispositif.

Certaines de ces dispositions doivent être transposées en l’état dans la convention collective, d’autres nécessitent, pour leur application, un accord de branche étendu.

Les partenaires sociaux conviennent :

- d'une part, de modifier les articles suivants de la convention collective nationale :
 - l'article 12 relatif à la période d'essai ;
 - l'article 14 relatif à l'indemnité de licenciement ;
 - les articles 25 et 26 relatifs à l'indemnisation de la maladie ;
- d'autre part, de mettre en place le contrat à durée déterminée à objet défini dans la branche de la restauration collective.

Article 1^{er}

Période d'essai

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 12

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail.

Article 12.1

Durées maximales de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-
(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.		

Des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article 12.2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des deux parties, avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Article 12.3

Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise

En cas d'embauche dans l'entreprise, en contrat à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage sera prise en compte sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Article 12.4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit immédiatement par un contrat à durée indéterminée, sur un même emploi exercé dans les mêmes conditions ou dans des conditions analogues, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 12.5

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture.

Rupture à l'initiative de l'employeur

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jours ou plus	48 heures

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12.1. »

Article 2

Indemnité de licenciement

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit.

« 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'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et justifiant au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 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.

Dispositions particulières 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 : 1/5 de mois par année ;
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1/5 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 et jusqu'à 15 ans : 1/5 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 : 1/5 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 3

Indemnisation de la maladie

Les dispositions des articles 25 et 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit.

« Article 25

Absences pour maladie et accident Maladie. – Invalidité définitive. – Décès

Garantie d'emploi (art. 25-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation de la maladie (art. 25-B) :

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8^e au 37^e jour d'arrêt ;
- 66 % du salaire brut du 38^e au 67^e jour d'arrêt ;
- 60 % du salaire brut du 68^e au 183^e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8^e au 37^e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 38^e au 183^e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8^e au 40^e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 41^e au 183^e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 25-C) :

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

3. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

Capital décès (article 25-D) : dispositions inchangées.

Article 26

Accidents du travail et maladies professionnelles

Garantie de l'emploi (art. 26-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation des accidents du travail (art. 26-B) :

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, le salarié aura droit au versement des indemnités ci-après :

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du salaire brut du 1^{er} au 91^e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92^e au 183^e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1^{er} au 30^e jour d'arrêt ;
- 80 % du salaire brut du 31^e au 91^e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92^e au 183^e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1^{er} au 30^e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 31^e au 183^e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 26-C) :

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

3. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

4. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

5. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective. »

Article 4

Contrat à durée déterminée à objet défini

Il est inséré à l'article 15 « Emploi de certaines catégories de travailleurs » un article 15.9 « Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ».

« Article 15-9

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini

Ce contrat, réservé aux cadres, au sens de la convention collective, peut être conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un projet dont les contours seront précisés. D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il ne peut pas être renouvelé.

Justifié par des nécessités économiques, il pourra être recouru à ce type de contrat pour la réalisation d'un projet informatique, d'un projet marketing, d'un projet qualité, d'un projet de réorganisation suite à des mutations technologiques, d'un projet de développement d'une nouvelle offre.

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

- la mention contrat à durée déterminée à objet défini ;
- l'intitulé et la référence de l'accord collectif instituant ce contrat ;
- la description du projet et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif qui constituera le terme du contrat ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne peut être inférieur à 2 mois ;
- la mention de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération brute totale.

Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie des droits et avantages accordés aux salariés en contrat à durée indéterminée.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Il bénéficie également d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini qui souhaitent occuper un emploi à durée indéterminée dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondants à la connaissance des candidats.

Le contrat à durée déterminée à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans, un bilan des contrats à durée déterminée à objet défini devra être fait 1 an avant le terme de cette période. »

Article 5

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 6

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 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 8

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant 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 22 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC.