

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2009
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1050411M
IDCC : 2754

PRÉAMBULE

Dans l'attente d'une analyse plus précise au niveau de l'observatoire économique qui sera mis en place avec la signature de l'accord formation professionnelle, les partenaires sociaux décident de conclure un accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base des constats, au niveau national, sur cette égalité.

Parallèlement, les partenaires sociaux décident de créer un questionnaire commun qui sera diffusé courant novembre 2009 auprès des adhérents du SNEC afin de pouvoir, au plus vite, avoir une vision précise de la situation hommes/femmes chez les magasins prestataires de cuisines.

Au vu des résultats des questionnaires et des constatations de l'observatoire économique, les partenaires sociaux se réuniront courant du second semestre 2010 pour y apporter les mesures correctives et/ou les adaptations nécessaires liées aux constats de la branche.

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-9 du code du travail).

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Au niveau national tous secteurs confondus, au vu du rapport préparatoire de la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Mme ..., inspectrice générale des affaires sociales, du 8 juillet 2009, il apparaît notamment que :

- les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, surreprésentées dans les emplois non qualifiés puisqu'elle représente 60 % de ces emplois. Au surplus, 30 % des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue ;
- les 2/3 des salariés à bas salaires sont des femmes. Elles sont près de 2 fois plus souvent au Smic que les hommes (20 % des femmes contre 11 % des hommes) ;
- en 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgés (32 % entre hommes et femmes titulaires d'un 2^e ou 3^e cycle) ;
- le recours au temps partiel est prépondérant chez les femmes : 31 % des femmes contre 6 % des hommes. Or le temps partiel peut conduire à une inégalité dans les salaires perçus et dans le déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale des magasins de cuisine à usage domestique, publiée au *Journal officiel* sous le numéro de la brochure du *Journal officiel* n° 3359.

CHAPITRE I^{er}

MESURES VISANT À GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Recrutement

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin, de mentionner les deux genres (ex. : vendeur (se), poseur (se), etc.) ;
- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :
 - ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (ex. : chef de vente H/F) ;
 - utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 2

Promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises doivent examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 3

Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation) une répartition proportionnelle aux effectifs de l'entreprise et ceci que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liées à la situation familiale.

Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

CHAPITRE II

MESURES VISANT À GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 1^{er}

Le principe « à travail égal, salaire égal »

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base (commissions éventuelles des commerciaux incluses) et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure dans la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Article 2

Traitement des écarts de rémunération injustifiés

1. Résolution amiable des différends

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification ou pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord entre les parties au contrat de travail, les signataires les incitent :

- soit à négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- soit à saisir, en qualité de médiateur, la CPN afin de trouver une solution à leur désaccord.

La commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Elle s'informe de la différence de traitement en matière salariale et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, elle tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

2. L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la date de signature du présent accord, les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail précisent que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Sont exclues de la base de calcul des augmentations, les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée

(travail du dimanche, de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salarié(e) n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

On entend par salarié(e) de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable à l'entreprise.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (employés, agents de maîtrise, cadres).

A défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

CHAPITRE III

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

Article 1^{er}

Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux.

1. Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci doit leur envoyer les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté prévues pour le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salarié(e) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2. Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent organiser un entretien individuel, si le ou la salarié(e) le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

En tout état de cause, le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue.

Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et prioritairement aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

A cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- soit d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par le CPNEFP figurant dans la classification ;
- soit de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

3. Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 6.3 de la convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

Article 2

Passage à temps complet et au temps partiel choisi

Les entreprises ont pour objectif de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;
- le développement du temps partiel choisi.

Annuellement, les entreprises informent les salariés des postes disponibles à temps complets.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salarié(e), par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé, de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

Article 3

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

A partir du cinquième mois et demi de grossesse, les salariées à temps complet et les salariées à temps partiel (dont la durée de travail est égale ou supérieur à 80 %) bénéficient, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit sous forme de pause, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80 % bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire.

Les signataires encouragent les entreprises à mettre en place des accords permettant de concilier le mieux possible vie privée et vie professionnelle (notamment la mise en place d'accès à la garderie...).

CHAPITRE IV

NÉGOCIATION ET INFORMATION DANS L'ENTREPRISE

Article 1^{er}

Obligation annuelle de négocier

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les mêmes entreprises doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ces documents seront remis aux négociateurs.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Article 2

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Les parties signataires conviennent que les informations du rapport annuel de branche établi par l'observatoire économique mentionneront systématiquement le rapport homme/femme.

CHAPITRE V

DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 années, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Il fera l'objet d'un réexamen au vu des questionnaires et du rapport de l'observatoire économique courant du second semestre 2010 en vue de sa reconduction ou de sa révision.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

CHAPITRE VI DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès l'extension de la convention collective, les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le SNEC prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 5 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des équipements de la cuisine.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC ;
FEC FO.