

Brochure n° 3225

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

---

AVENANT N° 56 DU 9 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : *ASET1950387M*  
IDCC : 1266

---

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et de la négociation collective.

Elle prévoit notamment la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre d'un accord de branche spécifique (art. L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail).

Les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective affirment leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal et de favoriser la négociation dans les entreprises avec les organisations syndicales et leurs délégués syndicaux.

À cet égard, ils rappellent que les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités relatif au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs.

Le présent avenant à la convention collective nationale a donc pour objet la transposition des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

### *Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la restauration collective.

Elle se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions mixtes paritaires (art. 3 de la convention collective nationale) et à la commission paritaire de conciliation (art. 37 de la convention collective nationale) existantes à ce jour.

En conséquence :

- le deuxième alinéa de l'article 3 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées. » ;
- l'article 37 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités est supprimé ;
- le terme « commission mixte paritaire » est remplacé par le terme « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » au sein de l'article 2.2 du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » créé par l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 (art. 15.6 de la convention collective nationale) et au sein de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 ;

Est créé un article 3.1 dénommé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » et composé des dispositions ci-après :

#### « Article 3.1

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

##### Article 3.1.1

##### *Rôle et missions de la CPPNI*

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

##### Article 3.1.1.a

##### *Mission de négociation des dispositions conventionnelles*

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3.1.2 de la convention collective en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

*A minima*, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Pour rappel, ledit article comporte au jour de la signature du présent avenant les 13 thèmes suivants :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités portant sur les thèmes suivants dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

### Article 3.1.1.b

#### *Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 3.1.4 de la convention collective.

### Article 3.1.1.c

#### *Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet.

### Article 3.1.2

#### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes techniques paritaires prévus à l'article 3.1.2.b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Tous les 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

En outre, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, la CPPNI peut se réunir en mixte. En présence d'un représentant de la direction générale du travail, celui-ci assure alors la présidence de la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Elle est adressée, par courrier numérique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Il en est de même du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques. Les membres de ces groupes dûment mandatés, auront pour missions de procéder aux travaux permettant les décisions de la CPPNI.

#### Article 3.1.2.a

##### *Composition de la CPPNI*

La CPPNI est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum quatre représentants pour siéger dans la commission, dont au moins deux choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche de la restauration collective en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

La CPPNI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

#### Article 3.1.2.b

##### *Groupes techniques paritaires*

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en groupes techniques paritaires.

Un groupe technique paritaire peut ainsi être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI, étant précisé qu'il n'a pas de pouvoir de décision.

Les groupes techniques paritaires peuvent être également créés par un accord collectif de branche. Chaque groupe technique paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes techniques paritaires seront dûment mandatés.

Les groupes techniques paritaires sont composés paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sein de ces groupes techniques paritaires, le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum deux représentants pour siéger dans le groupe technique paritaire, dont un *a minima* est salarié d'une entreprise de la branche.

Le collège “employeurs” comprend des représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège “salariés”. La composition du collège “employeurs” s’effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d’employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 3.1.2.c

##### *Autorisation d’absence des salariés et conditions d’indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale*

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d’un droit d’absence de l’entreprise, sous réserve d’en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s’engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l’exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Le temps passé en réunion de la CPPNI et/ou d’un groupe technique paritaire est considéré comme du temps de travail effectif sur la base forfaitaire d’une journée de travail équivalente à 7 heures, ou d’une journée et demie lorsque le trajet pour se rendre à la réunion excède les 500 km aller. Ce forfait inclut l’ensemble des temps attachés à ladite réunion.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI et des groupes techniques paritaires est effectuée dans les conditions prévues à l’avenant n° 54 du 16 décembre 2016 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

#### Article 3.1.3

##### *Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d’entreprise à la CPPNI*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration collective doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l’adresse numérique ou à l’adresse postale du secrétariat de la CPPNI suivantes :

- adresse numérique : [info@snrc.fr](mailto:info@snrc.fr) ;
- adresse postale : secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration collective, C/O SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d’entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.



*Saisine de la commission pour interprétation*

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des textes conventionnels de la restauration de collectivités qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration collective.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par deux membres. Le collège "employeurs" est composé du même nombre total de représentants que le collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La commission se réunit dans le cadre de 3 sessions maximum par année civile. En outre, elle dispose, en tout état de cause, d'un délai minimal de 2 mois pour rendre un avis, déduction faite des périodes de congés scolaires. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

La CPPNI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (IDCC 1266).

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)