

**Avenant n° 68 du 14 février 2025**  
relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence  
et à la prime d'activité continue

NOR : ASET2550331M

IDCC : 1266

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités et maintenir le pouvoir d'achat de ces derniers dans le contexte économique actuel.

Ainsi, les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives ont souhaité revaloriser les minima conventionnels, la prime d'intermittence ainsi que la prime d'activité continue afin de récompenser l'ensemble des salariés pour leur fidélité et leur investissement dans le secteur, valoriser les métiers de la restauration collective tout en apportant un soutien particulier aux salariés intermittents de la branche.

Par cet avenant, les organisations syndicales employeurs et salariés représentatives entérine une approche de revalorisation accentuée des minima conventionnels de 2 % auprès des niveaux I, II, III et IV ainsi qu'un maintien des écarts sur les niveaux V, VI, VII, VIII et IX.

Cet engagement est accompagné d'une augmentation de la prime d'intermittence de plus de 6 % et d'une augmentation de la prime d'activité continue de près de 2 %.

Des précisions sont également apportées au regard du versement de la prime d'activité continue et de la prime de coupure.

## Article 1<sup>er</sup> | 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 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## Article 2 | Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	11,89
II	11,95
III	12,10
IV	12,30
V	12,96
VI	13,46
VII	14,30
VIII	15,02
IX	19,31

### Article 3 | Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 803,32
II	1 812,42
III	1 835,17
IV	1 865,50
V	1 965,60
VI	2 041,43
VII	2 168,83
VIII	2 278,03
IX	2 928,68

### Article 4 | Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	23 443,16
II	23 561,46
III	23 857,21
IV	24 251,50
V	25 552,80
VI	26 538,59
VII	28 194,79
VIII	29 614,39
IX	38 072,84

### Article 5 | Revalorisation de la prime d'intermittence

Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,5 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures.

L'article 7.5 « Garanties individuelles » de l'accord du 14 juin 1993 relatif aux conditions de versement de la prime d'intermittence de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux

salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,5 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

## **Article 6 | Revalorisation de la prime d'activité continue**

Le montant de la prime d'activité continue est porté à 53 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise. Cette prime est versée au prorata du temps de travail effectif.

L'article 36.1 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« [...] »

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 53 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

La prime sera versée dès qu'un salarié entre dans le champ d'application défini et qu'il est amené à travailler le dimanche.

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

[...] »

## **Article 7 | Précisions au regard de la prime de coupure prévue à l'avenant n° 52**

La prime de coupure, mentionnée à l'article 52 relatif au temps partiel, bénéficiera aux salariés intermittents dès lors que les conditions de versement de cette prime seront réunies.

L'article 4.2 de l'avenant n° 52 est ainsi modifié :

### **« 1. Amplitude et répartition journalière**

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h30 minimum par séquence de travail.

## **2. Augmentation de la durée contractuelle**

Les salariées à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

## **3. Indemnité conventionnelle compensatrice**

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

L'indemnité sera versée aux salariés intermittents dès lors que les conditions de versement seront réunies.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

## **4. Indicateur de suivi**

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises. »

# **Article 8 | Égalité femmes/hommes**

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les organisations représentatives entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

# **Article 9 | Dénonciation. Modification**

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 et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10 | Dépôt. Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant 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, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 11 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature pour les organisations patronales signataires et le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux non signataires ainsi que pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

*Fait à Paris, le 14 février 2025.*

(Suivent les signatures.)