

Restauration de collectivités

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Restauration de collectivités (personnel des entreprises)	20-6-83	2-2-84	17-2-84	—	—	—	3225	1266

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Activités relevant des codes NAF 55-5 A et 55-5 C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans le cadre de leur travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées, dont les secteurs principaux sont : entreprise et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite), social, médico-social, à l'exclusion de l'avitaillement ferroviaire, maritime et aérien (secteur des restaurants des PTT exclu de l'extension).

CCN applicable à l'ensemble du personnel y compris au personnel administratif des sièges sociaux et bureaux régionaux.

♦ *Art. 1 modifié par avenant n° 16 du 7-2-96 étendu par arrêté du 25-6-97, JO 5-7-97*

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine.

♦ *Art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail

1° Nécessité d'un écrit : toute embauche doit être confirmée par lettre ou contrat écrit dont la convention fixe les mentions obligatoires.

2° CDD à objet défini : recours possible pour l'embauche de chefs de projet, pour la réalisation d'un projet informatique, marketing, qualité, de réorganisation suite à mutations technologiques et de développement d'une nouvelle offre.

♦ *Art. 7 et 15-9*

4 Période d'essai

1° Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement
Employés	2 mois	—
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Cadres supérieurs	4 mois	4 mois

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

♦ *Art. 12 modifié par avenant n° 45 du 22-6-2009 étendu par arrêté du 17-5-2010, JO 22-5-2010, applicable à compter du 23-5-2010 (jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

5 Préavis

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite
Employés	< 6 mois	8 jours	8 jours
	≥ 6 mois	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
Maîtrise	< 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois	2 mois
Cadres	—	3 mois (1)	3 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite.

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

2 heures par jour payées en cas de licenciement.

♦ *Art. 13 et 35*

Section 3 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire

6 Bénéficiaires et modalités du transfert

1° Employés : l'entreprise entrante doit reprendre 100 % des salariés de niveau I, II, III, IV et V employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné dans les mêmes conditions fondamentales (y compris les salariés sous CDD, jusqu'au terme de leur contrat). L'obligation de reprise vaut dans tous les cas, à l'exception de 2 situations dans lesquelles les contrats de travail sont maintenus dans l'entreprise sortante :

— remplacement d'un système de production sur place par la livraison des repas à partir d'une unité de production, cette exception ne s'appliquant qu'aux légumiers, aides de cuisine, commis pâtisseries, commis cuisiniers débutants, premiers commis (ou cuisiniers), pâtisseries, chefs de partie, seconds de cuisine (sous-chefs de cuisine), chefs de cuisine et chefs pâtisseries ;

— transfert du lieu d'exploitation entraînant une modification substantielle des contrats de travail (sauf si la mobilité géogra-

phique proposée par l'entreprise entrante est acceptée par le salarié).

2° Représentants (élus ou désignés) du personnel de statut employé :

— mandat exclusivement lié au marché repris : reprise par l'entreprise entrante ;

— mandat non exclusivement lié au marché repris : maintien des contrats dans l'entreprise sortante (sauf accord écrit entre le salarié, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante) ;

— salariés exerçant les 2 types de mandat visés ci-avant : ils doivent exprimer par écrit le mandat dont ils souhaitent se prévaloir au moins 15 jours ouvrables avant la passation du contrat.

3° Agents de maîtrise et cadres : en principe, ces salariés ne sont pas repris par l'entreprise entrante mais sont maintenus dans l'entreprise sortante (sauf accord écrit entre le salarié, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante).

Toutefois, si l'entreprise sortante ne peut, dans le délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par l'entreprise entrante, les affecter à un poste équivalent (n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet impliquant un déménagement), les agents de maîtrise et cadres doivent être repris par l'entreprise entrante s'ils en expriment la volonté de manière explicite.

◆ *Avenant n° 3 du 26-2-86 étendu par arrêté du 6-6-86, JO 17-6-86, applicable à compter de son extension, modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)* ◆ *Avenant du 1-12-89 étendu par arrêté du 23-4-90, JO 4-5-90, applicable à compter de sa signature, modifié en dernier lieu par avenant n° 21 du 21-2-97 étendu par arrêté du 25-7-97, JO 2-8-97*

7 Conséquences du refus du transfert par le salarié ■

Sauf modification du contrat de travail (dont le refus par le salarié entraîne rupture du contrat imputable à l'entreprise entrante), le salarié qui refuse son transfert est considéré comme démissionnaire.

◆ *Avenant n° 3 du 26-2-86 étendu par arrêté du 6-6-86, JO 17-6-86, applicable à compter de son extension*

8 Obligations de l'entreprise sortante ■

L'entreprise sortante doit remettre au salarié par écrit, et au nouvel employeur au moins 15 jours ouvrables avant la passation du marché, tous les éléments du contrat de travail et la date d'affectation dans l'établissement.

Dans la période commençant à courir 15 jours avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des parties et s'achevant le jour de la passation, l'entreprise sortante ne doit ni muter ni déplacer des salariés vers le marché cédé, sous peine de devoir conserver ces salariés à son service.

◆ *Avenant n° 3 du 26-2-86 étendu par arrêté du 6-6-86, JO 17-6-86, applicable à compter de son extension*

9 Obligations de l'entreprise entrante ■

L'entreprise entrante doit reprendre l'ensemble des avantages individuels tels qu'ils ressortent du contrat de travail ou des bulletins de salaire. Un avenant au contrat doit être établi mentionnant notamment :

— la reprise de la qualification du salarié ou une qualification équivalente ;

— le maintien du revenu global antérieurement perçu, le salarié ne pouvant percevoir un revenu annuel de reprise inférieur, à la date du transfert :

- au revenu de comparaison : revenu annuel antérieur calculé, à la date de la reprise, en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement, les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, la prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel ;
- et au revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur ;

— la reprise de l'ancienneté.

REMARQUE : il est précisé que l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN est

transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté.

◆ *Avenant n° 3 du 26-2-86 étendu par arrêté du 6-6-86, JO 17-6-86, applicable à compter de son extension, modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)*

10 Statut collectif ■ Les salariés repris bénéficient des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante dès le 1^{er} jour de la reprise.

◆ *Avenant n° 3 du 26-2-86 étendu par arrêté du 6-6-86, JO 17-6-86, applicable à compter de son extension*

Section 4 Licenciement et départ à la retraite

11 Indemnité de licenciement ■

1° Montant

a) *Régime général :* indemnité versée, sauf faute grave ou lourde, aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (ancienneté continue dans les entreprises de la branche en cas de changement de prestataire, v. n° 9), et licenciés avant l'âge de 65 ans (60 ans en cas d'incapacité reconnue par la SS ou bénéficie des dispositions du code de la SS).

Ancienneté	Montant
Avant 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté
A partir de 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans

b) *Dispositions particulières pour les cadres*

Ancienneté	Montant (1)
De 1 à 5 ans	1/5 mois par année d'ancienneté
Au-delà de 5 ans	+ 1/15 mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans
Au-delà de 10 ans	+ 2/15 mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans
Au-delà de 15 ans	+ 3/15 mois par année au-delà de 15 ans

(1) *Le plus favorable des 2 systèmes (soit celui ci-avant, soit celui-ci) s'applique.*

2° Base de calcul : 1/2 de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (primes proratisées), selon le plus avantageux pour le salarié.

◆ *Art. 14 modifié en dernier lieu par avenant n° 45 du 22-6-2009 étendu par arrêté du 17-5-2010, JO 22-5-2010, applicable à compter du 23-5-2010 (jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

12 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Conditions : départ volontaire à la retraite à partir de 60 ans révolus et mise à la retraite à l'initiative de l'employeur possible à partir de 65 ans révolus.

2° Montant

Catégorie	Ancienneté (1)	Montant
Employé et maîtrise	5 ans	0,5 mois
	10 ans	1 mois
	15 ans	1,5 mois
	20 ans	2 mois
	25 ans	2,5 mois



Catégorie	Ancienneté (1)	Montant
Cadre	5 ans	0,5 mois
	10 ans	1 mois
	15 ans	2 mois
	20 ans	2,5 mois
	25 ans	3 mois

(1) Ancienneté continue dans les entreprises de la branche en cas de changement de prestataire, voir n° 9.

3° Base de calcul : non précisée.

◆ Art. 35 modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter du 1-1-2008

Section 5 Congés et jours fériés

13 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Congés à prendre au moment de l'événement.

Mariage	salarié	5 jours ouvrés
	enfant	1 jour ouvré
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés
Décès	conjoint, enfant	3 jours ouvrés
	père, mère, beau-parent, grand-parent	2 jours ouvrés
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvré
Déménagement	du fait de l'employeur	

◆ Art. 19

14 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■

Plus 2 jours après 10 ans d'ancienneté.

◆ Art. 17

15 Compte épargne temps (CET) ■

1° Bénéficiaires : salariés sous CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté.

2° Alimentation : possibilité d'affecter la 1/2 des jours de repos RTT.

3° Utilisation : le CET peut être utilisé pour financer un congé de fin de carrière (délai de prévenance de 6 mois) ou un congé pour convenance personnelle (délai de prévenance de 2 mois). Accord automatique à la prise de congé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant, divorce, mariage, naissance ou adoption, invalidité du conjoint, création d'entreprise.

Les jours RTT doivent être pris dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits.

◆ Accord du 15-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter du 1-1-2008, art. 6

16 Jours fériés ■ Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

◆ Art. 21

Section 6 Durée du travail

17 Durée conventionnelle ■

1° Durée hebdomadaire : 35 heures aux échéances légales (ou par anticipation). La RTT peut être organisée en réduisant la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail ou en aménageant le temps de travail (v. n° 19).

Quelle que soit la forme retenue pour réduire le temps de travail, cette réduction doit obligatoirement comporter le nombre de jours

de repos RTT prévus pour le personnel cadre et non-cadre (v. n°s 19 et 24). Ces jours entrent dans le décompte du temps de travail annuel. Ces dispositions résultent de l'avenant n° 3 du 12-2-2004 à l'accord du 15-1-99 dont l'arrêté d'extension a été annulé par le Conseil d'État.

NDLR : l'arrêté du 21-3-2005 portant extension de l'avenant n° 3 du 12-2-2004 à l'accord du 15-1-99 a été annulé par le Conseil d'État (© CE, 6 déc. 2006, n° 281031).

2° Temps de travail effectif

a) Temps de repas : il est exclu du temps de travail effectif. Le temps de repas doit être compris entre 30 et 45 minutes. Si le salarié ne peut bénéficier d'au moins 30 minutes suite à une demande de sa hiérarchie, le temps de repas est considéré comme du temps de travail effectif.

b) Temps d'habillage et de déshabillage : les entreprises ont le choix soit de le décompter comme temps de travail, soit d'appliquer l'une des contreparties suivantes :

— prime journalière égale à 1/20 de 3 MG (minimum garanti) sans pouvoir être < 3 F (0,46 €) ;

— attribution de 2 jours de repos par an ;

— une combinaison des 2 : prime égale à 1/40 de 3 MG (sans pouvoir être < 1,50 F ou 0,23 €) + 1 jour de repos par an.

c) Changements de tenue de travail pendant la journée : considérés comme du temps de travail effectif.

3° Pause en cas de travail au froid : pause payée de 10 minutes pour les salariés travaillant plus de 4 h en continu dans des locaux dont la température est ≤ 6 °C.

4° Repos quotidien : dérogation possible au repos de 11 heures par accord d'entreprise avec contreparties sous forme de repos.

5° Repos hebdomadaire : dans les établissements autorisés à travailler 7 jours sur 7, possibilité d'accorder le repos hebdomadaire par roulement avec bénéfice de 4 jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine et au minimum un jour de repos après 6 jours consécutifs de travail, un dimanche sur trois et deux fois deux jours de repos accolés par mois civil.

◆ Art. 10 ◆ Accord RTT du 15-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable à compter du 8-6-99 modifié par avenant n° 1 du 7-2-2001 étendu par arrêté du 19-10-2001, JO 30-10-2001, applicable à compter du 7-2-2001

◆ Avenant n° 1 du 7-2-2001 étendu par arrêté du 19-10-2001, JO 30-10-2001, applicable à compter du 7-2-2001

◆ Avenant n° 24 du 8-12-2000 étendu par arrêté du 3-7-2001, JO 18-7-2001, applicable à compter du 18-7-2001

18 Horaires de travail ■ Les salariés devront être informés des changements d'horaire préalablement à leur application au minimum une semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

Possibilité d'individualiser l'horaire de travail (horaires décalés) avec, dans ce cas, une planification indicative 2 semaines à l'avance.

◆ Art. 10

19 Aménagements du temps de travail ■

1° Attribution de jours de repos sur l'année : au minimum 5 jours par an dont 3 pris à l'initiative du salarié. Les modalités sont à définir par accord d'entreprise.

2° Modulation : délai de prévenance en cas de changements d'horaires : 15 jours calendaires.

Amplitude : plus ou moins 9 heures, soit, pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, une limite haute fixée à 44 heures et une limite basse fixée à 26 heures par semaine.

3° Organisation du travail par cycle : durée de chaque cycle : 12 semaines maximum.

Durée hebdomadaire : 44 heures maximum.

◆ Accord RTT du 15-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable à compter du 8-6-99, art. 5

20 Travail à temps partiel ■

1° Durée minimale de travail : 24 h par semaine pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Outre les dérogations individuelles prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), possibilité de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures à la demande écrite et motivée du salarié pour disposer d'horaires réguliers, fixes et sans coupure (sauf demande expresse du salarié) dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, dans le cadre de contrats inférieurs à 12 hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles.

En cas de dérogation à la durée minimale de 24 heures, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Pour les salariés concernés par une coupure supérieure à 2 heures : 25 heures (v. ci-après).

2° Durée minimale de travail continu : sauf demande expresse du salarié, interdiction pour l'employeur d'imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée < 2h30.

3° Coupures quotidiennes : 1 coupure par jour d'une durée maximale de 2 heures pouvant être augmentée dans les établissements assurant 2 services quotidiens (sauf pour les contrats inférieurs à 12 hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles). En contrepartie, les salariés bénéficient :

- d'une durée hebdomadaire de travail minimale de 25 heures ;
- d'une amplitude maximale journalière limitée à 12 h. Les entreprises doivent assurer un temps de travail effectif de 2 h30 minimum par séquence de travail ;
- d'une indemnité compensatrice forfaitaire égale à 57 % du minimum garanti (paiement mensuel).

REMARQUE : il est précisé que ces contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet et même nature instituées par les entreprises.

4° Compléments d'heures : possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel par avenant au contrat, dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

Le nombre d'avenant « compléments d'heures » est limité à 6 avenants par an, par salarié (sauf cas de remplacement d'un salarié absent) et pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Majoration pour les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant « compléments d'heures » : 25 %.

5° Heures complémentaires

a) Délai de prévenance : 7 jours en cas de recours prévisible, les salariés disposent de 48 heures pour accepter ou refuser d'effectuer les heures complémentaires.

b) Limite : 25 % de l'horaire prévu au contrat.

c) Majoration des heures complémentaires :

- 10 % dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % pour les heures effectuées au-delà du plafond de 1/10, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

d) Dépassements d'horaires : modification du contrat si, pendant 8 semaines consécutives, l'horaire moyen a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat.

♦ *Art. 15 modifié par avenant n° 52 du 11-3-2016 étendu par arrêté du 25-7-2017, JO 18-8-2017, applicable à compter du 1-9-2017 (1^{er} jour du mois suivant la publication de au JO de son arrêté d'extension) et par avenant n° 1 du 12-2-2018 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019, applicable à compter du 1-9-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

21 Travail intermittent dans le secteur scolaire ■ Possibilité pour les entreprises de procéder à des embauches en contrats intermittents à durée indéterminée lorsqu'elles sont dans l'impossibilité de pourvoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire, du fait de la nature de l'emploi.

1° Champ d'application : salariés du secteur scolaire (ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement pré-élémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur) de niveaux I, II, III, IV et V .

2° Emplois concernés : la notion d'intermittence des emplois s'apprécie emploi par emploi dans les unités de travail visées ci-avant et en fonction de la seule activité scolaire. Le rythme du secteur scolaire se décompose en 3 périodes :

- période A : périodes d'ouverture de l'établissement scolaire ;
- période B : congés scolaires (sauf congés d'été) avec possibilité de maintien partiel d'activité ;
- période C : congés scolaires d'été (période non travaillée).

3° Rémunération : rémunération mensuelle sur la base du temps de travail effectué dans le mois (ou la période de paie) considéré.

4° Garanties individuelles : durée annuelle minimale de travail : elle doit être effectuée dans les périodes A et B et elle est de 800 ou 900 heures selon l'amplitude d'ouverture de l'unité de travail, pouvant éventuellement être effectuées sur 2 unités de travail.

La durée peut être réduite à 400 heures par an (3 heures consécutives par jour) pour les salariés qui justifient d'un autre emploi leur assurant une couverture sociale.

Durée journalière minimale de travail : 3 heures consécutives dans chaque unité de travail (temps de transport entre les unités compris).

Heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur : 1/4 de la durée minimale de travail prévue au contrat au maximum. Majoration de 30 % pour les heures effectuées au-delà du 1/10 de la durée minimale prévue au contrat.

5° Adaptation des dispositions conventionnelles : jours fériés : les jours fériés tombant au cours d'une période non travaillée au titre des congés scolaires sont payés sur la base de l'horaire habituel.

Congés payés : prise des congés obligatoirement pendant les périodes non travaillées.

Prime annuelle d'intermittence : accordée aux salariés ayant un an d'ancienneté dont la durée annuelle du contrat de travail est < 1 000 heures et inscrits à l'effectif le jour du versement (au plus tard le 30 octobre à défaut d'accord d'entreprise).

Montant égal à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. En cas de licenciement économique, la prime est versée au prorata du temps de présence dans l'année scolaire.

REMARQUE : cette prime a pour objet de pallier l'incidence du contrat de travail intermittent sur le calcul des primes à caractère non mensuel (13^e mois, prime de fin d'année...).

♦ *Accord du 14-6-93 étendu par arrêté du 25-11-93, JO 7-12-93 prorogé par avenant n° 2 du 11-7-96 étendu par arrêté du 16-12-96, JO 27-12-96 et modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-7-2005*

22 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel fixé à 130 heures, porté à 188 heures pour les cadres au forfait. Possibilité d'augmenter le contingent de 50 h au plus par accord d'entreprise.

2° Repos compensateur à prendre par journée entière (correspondant à 8 heures de repos) avec l'accord de l'employeur en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août.

♦ *Art. 10 ♦ Accord RTT du 15-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable à compter du 8-6-99, art. 3*

23 Travail de nuit ■

Définition du travail et du travailleur de nuit	Conforme aux dispositions légales et réglementaires (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
Contreparties	
Majorations salariales	Majoration de 10 % du taux horaire pour chaque heure effectuée la nuit.
Repos compensateur des travailleurs de nuit (applicable au 1-5-2002)	Repos compensateur de 1 jour par an pour un quota annuel d'heures de travail compris entre 270 et 810 heures ; de 2 jours par an pour un quota annuel d'heures > 810 heures.
Pause	Travail d'au moins 6 heures : pause de 20 minutes minimum, continue ou discontinuée, pouvant être rémunérée.
Dérogations à la durée du travail	Durée maximale quotidienne : durée pouvant être portée à 10 h pour assurer la continuité du service. En contrepartie, attribution d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, à prendre, si possible, dans la quinzaine ou, au plus tard dans le mois qui suit. Pas de perte de ce droit à repos. Durée maximale hebdomadaire : 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour des nécessités de continuité ou d'anticipation d'utilité sociale requise par les collectivités clientes.
Maternité	En cas de suspension du contrat de travail pour impossibilité de reclassement à un poste de jour, versement, sans condition d'ancienneté, de la garantie légale de rémunération.

◆ *Avenant n° 29 du 3-7-2002 étendu par arrêté du 4-12-2002, JO 13-12-2002, applicable à compter de sa signature à l'exception des dispositions relatives au repos compensateur applicable à compter du 1-5-2002*

24 Personnel d'encadrement ■ Le personnel d'encadrement est divisé en 4 catégories, un accord d'entreprise devant définir les salariés affectés à chaque catégorie.

1° Cadres supérieurs : convention de forfait tout horaire. Rémunération annuelle au moins égale à 2 fois le plafond de la SS.

2° Cadres ayant une mission principalement non sédentaire : cadres commerciaux et cadres chargés d'une mission de supervision d'activités dans une zone géographique. Possibilité de conventions de forfait (définies par l'entreprise) avec attribution de jours de repos.

3° Cadres et AM avec horaires contrôlables : forfait égal à la durée moyenne sur l'année de l'horaire collectif hebdomadaire + 4 heures avec attribution de jours de repos.

4° Cadres et AM en charge des sites de restauration : instauration par l'entreprise de dispositifs d'auto-contrôle.

Le personnel d'encadrement doit disposer d'une réduction effective du temps de travail éventuellement par attribution de jours de repos (au moins 10) dont 25 % doivent être pris au choix du salarié.

◆ *Accord RTT du 15-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable à compter du 8-6-99, art. 9*

Section 7 Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation des absences sur 12 mois consécutifs

a) *Maladie et accident non professionnel*

Ancienneté (au 1 ^{er} jour d'absence)	Maintien du salaire brut – IJSS (1)	Durée
De 1 à 2 ans	90 %	8 ^e au 37 ^e jour d'arrêt
	66 %	38 ^e au 67 ^e jour d'arrêt
	60 %	68 ^e au 183 ^e jour d'arrêt

Ancienneté (au 1 ^{er} jour d'absence)	Maintien du salaire brut – IJSS (1)	Durée
De 2 à 3 ans	90 %	8 ^e au 37 ^e jour d'arrêt
	70 %	38 ^e au 183 ^e jour d'arrêt
> 3 ans	90 %	8 ^e au 40 ^e jour d'arrêt
	70 %	41 ^e au 183 ^e jour d'arrêt

(1) *Maximum : rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement.*

b) *AT, MP et accident du trajet*

Ancienneté (au 1 ^{er} jour d'absence)	Maintien du salaire brut – IJSS (1)	Durée
De 7 mois à 1 an	80 %	1 ^{er} au 91 ^e jour d'arrêt
	85 %	92 ^e au 183 ^e jour d'arrêt
De 1 à 2 ans	90 %	1 ^{er} au 30 ^e jour d'arrêt
	80 %	31 ^e au 91 ^e jour d'arrêt
Après 2 ans	85 %	92 ^e au 183 ^e jour d'arrêt
	90 %	1 ^{er} au 30 ^e jour d'arrêt
	85 %	31 ^e au 183 ^e jour d'arrêt

(1) *Maximum : rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement.*

2° Périodes de garanties d'emploi en cas de maladie ou accident non professionnel : 2 mois avant 1 an d'ancienneté ; 6 mois entre 1 et 5 ans ; 8 mois après 5 ans.

◆ *Art. 25 et 26 modifiés par avenant n° 45 du 22-6-2009 étendu par arrêté du 17-5-2010, JO 22-5-2010, applicable à compter du 23-5-2010 (jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

26 Maternité et congé parental d'éducation ■

1° Maternité : durée hebdomadaire de travail : 31 h/semaine ou 2 jours/mois pour les forfaits jours à partir de la 23^e semaine de grossesse, sans réduction de salaire.

Durée quotidienne du travail : 7 h/jour maximum à compter de la 23^e semaine de grossesse sans déroger à la règle des 31 h/semaine.

2° Congé parental d'éducation : 3 premières années dans la branche prises en compte dans leur totalité pour les droits attachés à l'ancienneté.

◆ *Art. 15*

Section 8 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

27 Retraite complémentaire ■ Le taux de la cotisation (fixé à 4 % pour 1983 et non revalorisé depuis) est inférieur au taux fixé par l'ARRCO (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Art. 27*

28 Régime de prévoyance ■

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

2° Institution : non désignée.

3° Cotisations : répartition à parts égales au minimum entre employeur et salarié. Cependant, si le capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation de cette garantie s'apprécie en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

4° Prestations : indemnisation de l'invalidité définitive et du décès dont les conditions de mise en œuvre doivent être négociées au sein des entreprises. Indemnisation au moins égale à 6 mois de

salaires minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

♦ *Art. 25 modifié en dernier lieu et par avenant n° 43 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter du 1-1-2008*

Section 9 Classification des emplois

29 Principes généraux et mise en œuvre ■ Les entreprises disposent d'un délai de 6 mois, à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 47 du 9-11-2011, pour mettre en œuvre la classification.

Les emplois sont classés sur 9 niveaux :

— employés : niveaux I à V ;

— agents de maîtrise : niveaux VI à VIII ;
— cadres : niveau IX.

Chaque niveau est défini à partir de 5 critères classants (eux-mêmes décrits en 6 degrés) :

- A : technicité/polycompétence ;
- B : autonomie/responsabilité ;
- C : formation/diplôme/VAE ;
- D : animation d'équipe/management ;
- E : relation convives - clients/communication.

Enfin, 30 emplois-repères sont positionnés sur la grille de classification avec des exemples de missions.

♦ *Avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)*

30 Définition des critères classants (avec leurs degrés) ■

Degré	Technicité/Polycompétence	Autonomie/Responsabilité	Formation/Diplôme/VAE	Animation d'équipe/Management	Relation convives-clients/Communication
1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence (réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière).	Fonction s'exerçant dans le cadre d'un plan de travail strictement défini.	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail.	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Échanger ou communiquer des informations.
2	Connaissances générales de base des activités. Polyvalence maîtrisée, activités variées et diversifiées. Réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).	Règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Marge de manœuvre pour le traitement des cas inhabituels.	Polycompétence validée par une évaluation de la hiérarchie, débouchant sur un certificat d'aptitude.	Possibilité d'animation de salariés de niveau inférieur.	Être amené à rendre compte du travail effectué. Fonction requérant une relation d'accueil et d'information du convive.
3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier.	Autonomie dans l'organisation du travail.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL) (1), commis de cuisine.	Animation de salariés de niveau inférieur.	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4	Maîtrise avérée des activités conduites.	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de la hiérarchie.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL).	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Transmission de savoir-faire.	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.
5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service.	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale.	BAC/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective (1), chef pâtissier (1), responsable de point restauration (1).	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.	Être capable de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service.	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.	BAC +2/(BTS/DUT...) et plus (Maîtrise ou Master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE.	Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.	Être capable de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

(1) CQP à créer.

♦ *Avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)*

31 Degrés des critères classants par niveau de classification ■ Grille de concordance établissant (par niveau) les degrés des critères classants requis.



Catégorie	Niveau	Technicité/ Polycompétence	Autonomie/ Responsabilité	Formation/ Diplôme/VAE	Animation d'équipe/ Management	Relation convives- clients/Communication
Employés	I	D 1	D 1	D 1	D 1	D 1
	II	D 2	D 1	D 2	D 1	D 1
	III	D 2	D 1	D 3	D 2	D 1
	IV	D 3	D 2	D 4	D 2	D 2
	V	D 3	D 3	D 4	D 3	D 3
AM	VI	D 4	D 4	D 5	D 4	D 4
	VII	D 5	D 4	D 5	D 5	D 5
	VIII	D 5	D 5	D 6	D 5	D 5
Cadres	IX	D 6	D 6	D 6	D 6	D 6

♦ *Avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)*

32 Grille de classification des emplois-repères ■

1° Grille des fonctions opérationnelles

Catégorie	Niveau	Emplois-repères	Exemples de missions
Employés	I	Employé de restauration Plongeur	Exécution de tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable (plonge ou préparation froide ou nettoyage ou alimentation du self ou débarrassement ou rangement salle et office, peut être amené occasionnellement à faire la caisse, contact avec le convive...).
	II	Employé polycompétent de restauration	Polycompétence lui permettant la réalisation de tâches simples à son initiative et de tâches plus complexes et variées quotidiennement à partir de directives (encaissement...). Prépare et dresse des mets, met en place le self, procède au ravitaillement en salle ou en cuisine, débarrasse, nettoie, range la salle et l'office, peut participer au nettoyage de la vaisselle.
	III	Employé technique de restauration (ETR) (1)/Caissier/Responsable de satellite	Dans le cadre des politiques de l'entreprise, prend en charge l'élaboration des préparations froides dans le respect du contrat, peut participer aux préparations chaudes et effectue leur distribution. Contribue à la satisfaction des convives en adaptant ses comportements. Sait expliquer et valoriser le contenu de la prestation. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Tient une caisse au moment du service.
		Employé technique de service logistique (ETSL) (2)/Magasinier	Dans le cadre des processus de l'entreprise, prend en charge la réception, le stockage, le conditionnement, la préparation et la distribution des marchandises à la production, dans le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Contrôle la qualité des matières.
		Commis de cuisine/Commis pâtissier (1)	Participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisiniers sur la production chaude. Met en œuvre des techniques (et des règles de fabrication) culinaires simples. Réalise les préparations relevant de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au stockage des denrées, à la distribution ou au conditionnement de la production. Participe au nettoyage.
	IV	Employé qualifié de restauration (EQR) (1)	Garantit la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, participe à la production chaude, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Anime l'équipe en place et peut répartir le travail de production. Avec l'équipe, contribue à l'accueil et à la satisfaction des convives.
		Employé qualifié de service logistique (EQSL)/Chauffeur-livreur/Allo-tisseur	Garantit la qualité des prestations de livraison et/ou de réception, de conditionnement et de stockage dans le respect des directives de l'entreprise, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Contribue à la continuité de la qualité du service des convives. Peut coordonner tout ou partie de l'équipe logistique.
		Cuisinier/Pâtissier	Élabore les mets sous le contrôle de son responsable hiérarchique et selon les procédures propres à l'entreprise. Met en œuvre des techniques culinaires élaborées, dans le respect strict du contrat de prestation et s'assure de la qualité de sa production. Participe à l'approvisionnement et au stockage des denrées, au conditionnement, à la distribution et éventuellement au nettoyage. Peut coordonner une équipe et transmettre son savoir-faire.
	V	Second de cuisine/Chef de partie/Responsable point de vente/Responsable logistique	Assiste le chef de cuisine ou le responsable de site. Prépare et organise l'élaboration des plats, dans le respect strict du contrat de prestation. Participe à l'organisation et au fonctionnement de la cuisine. Peut assurer la conception des menus, l'achat et le stockage des denrées, la distribution ou le conditionnement de la production ou le nettoyage. Selon son niveau de responsabilité, peut encadrer une équipe et remplacer ponctuellement le chef de cuisine.

Restauration de collectivités

Catégorie	Niveau	Emplois-repères	Exemples de missions
AM	VI	Responsable de point de restauration	Rattaché à un supérieur qui a la responsabilité du contrat, il assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. La compétence culinaire est assurée par un collaborateur de la filière cuisine. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.
		Chef de cuisine/Chef pâtissier (3)	Organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable. Dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine. Assure l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts), coordonne les activités, la présentation et la distribution. S'assure et se porte garant du respect des normes d'hygiène, de qualité gustative et nutritionnelle, de sécurité et du respect des normes commerciales (calibrage, contrat et marketing).
		Adjoint au responsable de restaurant	Assiste son responsable hiérarchique dans la gestion de son activité : approvisionnements, traitement des factures, inventaire, suivi des frais et validation des menus. Participe à l'animation et à l'encadrement des équipes. Contribue à la conduite des process liés : l'hygiène, la sécurité, la qualité du service et la satisfaction du client. Il supplée le responsable du restaurant.
		Diététicien	Établit les plans alimentaires, élabore ou valide les menus et leurs déclinaisons pour les régimes alimentaires, dans le respect de la politique de l'entreprise.
	VII	Chef gérant (1)	Assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Évalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et garantit la bonne application du contrat. Est le premier interlocuteur de la direction, du client et des convives.
VIII	Chef de production	En cuisine centrale sur des sites importants : responsable de la production culinaire. Organise la production des repas. Encadre son équipe. Participe à l'élaboration et respecte les budgets. Organise le suivi de la maintenance et des équipements des cuisines et de leurs satellites. Assure le respect des normes de qualité, d'hygiène et contractuelles. Définit les process de fabrication et assure leur application sur son site. Passe les commandes. Est en relation avec les sites et satellites.	
	Responsable de restaurant (4)	Rattaché au responsable de secteur, supervise la prestation culinaire ainsi que l'animation et la gestion du restaurant et des centres de profit qui peuvent lui être rattachés. Garant de la bonne exécution du contrat et de son adaptation dans le temps, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Contrôle et optimise les résultats d'exploitation de son périmètre. Effectue et/ou participe au recrutement et à la gestion des RH de ses collaborateurs sur son site.	
Cadres	IX	Chef de secteur/Directeur de restaurant (5)	Supervise les sites de son secteur. Exerce une fonction de contrôle, valide les organisations, contrôle l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Organise la relation commerciale avec les clients de son secteur et est le garant de la bonne exécution du contrat commercial. Garantit la définition et la réalisation des budgets de son secteur. Peut animer les IRP. Encadre et anime l'ensemble des responsables de sites ou chefs gérants de son secteur. Assure le suivi des recouvrements clients.

(1) Y compris CQP.

(2) Y compris CQP à créer.

(3) L'accès au statut agent de maîtrise repose sur au moins une des conditions suivantes : l'obtention du CQP « chef de cuisine restauration collective » ou « chef pâtissier », ou le management d'équipe (encadrement d'au moins 2 personnes cuisinant dans le cadre des attributions confiées). Si aucune de ces conditions n'est remplie, le chef de cuisine/chef pâtissier est positionné au niveau V. Il est toutefois précisé que le recrutement (ou la promotion) d'un chef de cuisine/chef pâtissier se fait exclusivement sous le statut agent de maîtrise.

(4) Si un agent de maîtrise est responsable de plusieurs restaurants, il est positionné au minimum au niveau VIII avec l'appellation de responsable de restaurant. Si l'ensemble des chiffres d'affaires annuels de ces restaurants est ≥ 2 millions d'euros, voir note 5 ci-après.

(5) Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires annuel est ≥ 2 millions d'euros TTC (montant révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application d'une formule non reprise ici). Ils prennent alors l'appellation de directeur de restaurant.

2° Grille des fonctions support

Catégorie	Niveau	Emplois-repères
Employés	I	Administration/Informatique/Comptabilité, finances, juridique/Paye, ressources humaines/Commercial, marketing, communication, achats : employé de bureau
	II	Administration/Informatique/Comptabilité, finances, juridique/Paye, ressources humaines/Commercial, marketing, communication, achats : employé administratif
	III	Administration/Informatique/Paye, ressources humaines/Commercial, marketing, communication, achats : secrétaire administrative Comptabilité, finances, juridique : secrétaire administrative, aide comptable
	IV (1)	Administration/Informatique/Comptabilité, finances, juridique/Commercial, marketing, communication, achats : secrétaire, assistant Paye, ressources humaines : secrétaire, assistant, technicien paye
	V	Administration : assistant administratif Informatique : maquettiste PAO Comptabilité, finances, juridique : comptable Paye, ressources humaines : gestionnaire paye Commercial, marketing, communication, achats : secrétaire bureautique spécialisée

Catégorie	Niveau	Emplois-repères
AM	VI	Administration : responsable d'équipe Informatique : assistant technique Comptabilité, finances, juridique : chef de groupe, chef de groupe comptable assistant (gestion, trésorerie, juridique) Paye, ressources humaines : chargé de mission, technicien paye (2), gestionnaire paye (2), chef de groupe paye Commercial, marketing, communication, achats : chargé de mission, assistant (commercial, communication)
	VII	Administration : secrétaire, assistant de direction Informatique : technicien informatique Comptabilité, finances, juridique : responsable administratif, chargé de recouvrement Paye, ressources humaines : responsable administratif Commercial, marketing, communication, achats : chargé de développement ou de communication
	VIII	Administration : assistant de direction Informatique : responsable de domaine, administrateur SI Comptabilité, finances, juridique : responsable comptable, responsable gestion, chef comptable Paye, ressources humaines : responsable paye, formateur (3) Commercial, marketing, communication, achats : gestionnaire achats
Cadres	IX	Administration/Informatique : directeur, chef de service Comptabilité, finances, juridique : directeur, chef de service, contrôleur de gestion Paye, ressources humaines : directeur, formateur (4), chef de service, RRH Commercial, marketing, communication, achats : directeur, acheteur, chef de service

(1) S'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V.
(2) Dans les sociétés de 300 salariés et plus.
(3) Hors missions ponctuelles, occasionnelles.
(4) Dans les sociétés 3 000 salariés et plus.

- ◆ Avenant n° 47 du 9-11-2011 étendu par arrêté du 2-4-2012, JO 11-4-2012, applicable à compter du 1-5-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)
- ◆ Avenant du 11-3-2016 étendu par arrêté du 24-11-2016, JO 8-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

L'ancienneté est celle acquise dans l'un des établissements de la même société. A compter du 1-1-2008, l'ancienneté retenue est l'ancienneté continue dans les entreprises de la branche en cas de changement de prestataire, v. n° 9.

- ◆ Art. 11 modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter du 1-1-2008

Section 10 Salaires, primes et indemnités

33 Prime en cas de remplacement du gérant ■ Prime attribuée au salarié assurant en sus de ses responsabilités habituelles la charge de la marche générale du restaurant en cas d'absence du gérant pendant 15 jours consécutifs.

- ◆ Art. 10

34 Nourriture ■ Gratuite pour le personnel de service présent au moment des repas.

Pour l'évaluation de l'avantage en nature nourriture, voir n° 41.

- ◆ Art. 22

35 Vêtements de travail ■ Uniformes personnalisés : les tenues autres que celles d'usage dans la profession sont fournies par l'employeur.

Fourniture et blanchissage des vêtements de travail à la charge de l'employeur pour les cuisiniers et apprentis de cuisine.

Salariés travaillant dans des locaux dont la température est ≤ 6 °C : fourniture et entretien par l'employeur de vêtements chauds répondant aux conditions réglementaires (isolation thermique et résistance mécanique).

- ◆ Art. 23 et 24 ◆ Avenant n° 24 du 8-12-2000 étendu par arrêté du 3-7-2001, JO 18-7-2001, applicable à compter du 18-7-2001

36 Prime d'ancienneté des employés

Ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Taux	1 %	2 %	3 %	4 %

Base de calcul : salaire minimum mensuel, v. n° 41.

37 Primes dues dans les établissements à activité continue

1° Prime d'activité continue (PAC)

Au	Montant	Avenant	Extension
Au 1-11-2015 (1)	46,00 €	(© <u>Avenant n° 51 du 27-1-2015</u>)	Arrêté du 13-10-2015 (JO 21-10-2015)
Au 1-6-2020 (2)	47,00 €	(© <u>Avenant n° 58 du 17-2-2020</u>)	—

(1) Au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.
(2) Au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tard le 1-6-2020.

Versement prorata temporis avec minimum de 50 % en cas de travail à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Elle est due au salarié astreint aux obligations de travail par roulement (visées ci-après) dans un établissement fonctionnant 7 jours sur 7 et dans lequel ces mêmes obligations s'imposent :

- le travail de production et/ou service aux convives est assuré par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;
- le repos hebdomadaire est lui aussi accordé par roulement, en application de l'article 10 F de la convention (v. n° 17).

2° Prime de service minimum (PSM)

Au	Montant	Avenant	Extension
Au 1-9-2012 (1)	22,50 €	(© <u>Avenant n° 49 du 4-6-2012</u>)	Arrêté du 30-10-2012 (JO 7-11-2012)

(1) Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les non-adhérents.

Versement prorata temporis avec minimum de 50 % en cas de travail à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Elle est due au salarié astreint à l'obligation de service minimum exerçant, dans un établissement à activité continue, une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives « dépendants » qui requièrent une aide pour accomplir les actes de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique ou moral.

3° Cumul des primes : les salariés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes percevront la prime d'activité continue, ainsi que la prime de service minimum durant leurs congés payés sauf s'il en est déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

♦ *Art. 36-1 et 36-2 modifiés en dernier lieu par avenant n° 43 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter du 1-1-2008*

38 Prime journalière en cas de détachement temporaire ■ En cas de détachement temporaire dans un établissement différent du lieu d'affectation habituel et dans la même fonction, attribution (sauf lorsque le contrat de travail prévoit l'obligation permanente de déplacement) d'une prime journalière, due dès le 1^{er} jour de détachement (+ remboursement des frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance).

Au	Montant	Avenant	Extension
Au 1-11-2015 (1)	2,00 €	(© Avenant n° 51 du 27-1-2015)	Arrêté du 13-10-2015 (JO 21-10-2015)

(1) Au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Maximum de la période de détachement : 6 jours ouvrables (durée pouvant être prolongée uniquement avec l'accord de l'intéressé), le nombre de périodes distinctes ne pouvant excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans le trimestre.

♦ *Art. 8*

39 Prime de 13° mois ■

1° Bénéficiaires : tous les salariés quel que soit leur statut ayant 1 an d'ancienneté continue et révolue.

REMARQUE : le salarié déjà bénéficiaire d'un 13° mois ou d'une prime assimilée au 13° mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, conserve ses avantages et ne peut donc pas les cumuler avec les dispositions conventionnelles.

2° Montant : 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, correspondant à la contrepartie directe du travail.

Ne sont pas prises en compte pour son calcul, la prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail (primes d'activité continue ou de service minimum...).

2° Barèmes des salaires minima

Niveau	Au 1-8-2016 (1)			Au 1-1-2019 (2)			Au 1-6-2020 (3)		
	Horaire	Mensuel (SMM)	Annuel (RMA)	Horaire	Mensuel (SMM)	Annuel (RMA)	Horaire	Mensuel (SMM)	Annuel (RMA)
I	9,68 €	1 468,17 €	19 086,15 €	9,88 €	1 498,50 €	19 480,50 €	10,15 €	1 539,45 €	20 012,86 €
II	9,79 €	1 484,85 €	19 303,04 €	9,98 €	1 513,51 €	19 675,60 €	10,21 €	1 548,55 €	20 131,16 €
III	9,95 €	1 509,12 €	19 618,51 €	10,13 €	1 536,44 €	19 973,66 €	10,36 €	1 571,30 €	20 426,92 €
IV	10,11 €	1 533,38 €	19 933,99 €	10,29 €	1 560,98 €	20 292,76 €	10,53 €	1 597,09 €	20 762,11 €
V	10,49 €	1 591,02 €	20 683,24 €	10,68 €	1 619,18 €	21 049,36 €	10,93 €	1 657,75 €	21 550,79 €
VI	10,95 €	1 660,79 €	21 590,22 €	11,14 €	1 689,69 €	21 965,95 €	11,40 €	1 729,04 €	22 477,49 €
VII	11,80 €	1 789,71 €	23 266,18 €	12,00 €	1 820,14 €	23 661,76 €	12,28 €	1 862,51 €	24 212,60 €
VIII	12,81 €	1 942,89 €	25 257,61 €	13,03 €	1 975,92 €	25 686,95 €	13,33 €	2 021,76 €	26 282,89 €
IX	16,58 €	2 514,69 €	32 690,95 €	16,86 €	2 557,44 €	33 246,72 €	17,25 €	2 616,31 €	34 012,00 €

(1) Avenant n° 53 du 11-3-2016 étendu par arrêté du 4-7-2016, JO 12-7-2016, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(2) Avenant n° 55 du 11-2-2018 étendu par arrêté du 28-12-2018, JO 30-12-2018, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

(3) Avenant n° 57 du 17-2-2020 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tard le 1-6-2020.

♦ *Art. 16 modifié en dernier lieu par avenant n° 1 du 11-3-2016 étendu par arrêté du 24-11-2016, JO 8-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017 (1^{er} jour du mois suivant la*

REMARQUE : le 13° mois n'entre pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Acquisition du 13° mois : *prorata temporis* du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence (1^{re} année de référence 2017) après les 12 mois d'ancienneté.

Proratation : pour les absences non assimilées à du temps de travail effectif ou en cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert du contrat de travail.

3° Modalités de versement : versement en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile et au plus tard avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1.

REMARQUE : pour la 1^{re} fois, il doit être versé au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

♦ *Art. 16 modifié en dernier lieu par avenant n° 1 du 11-3-2016 étendu par arrêté du 24-11-2016, JO 8-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-1-2017)*

40 Prime de tutorat ■ Prime versée aux collaborateurs exerçant une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs, calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel × nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation [ou d'apprentissage ou de la reconversion ou promotion par alternance (*Accord du 18-6-2019 non étendu*)].

En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, prime calculée *prorata temporis* (*Accord du 18-6-2019 non étendu*).

♦ *Accord du 7-2-2005 étendu par arrêté du 4-10-2005, JO 15-10-2005, applicable à compter du 17-10-2005 (1 jour franc suivant la publication au JO de son arrêté d'extension annulé et remplacé par accord du 18-6-2019 non étendu, applicable à compter du 10-8-2019 (1 jour franc suivant son dépôt)*

41 Salaires minima ■ Base 151,67 h/mois.

1° Taux horaire et salaire minimum mensuel :

- taux horaire au moins égal au SMIC ;
- avantage en nature : les entreprises ne procèdent plus aux déductions des avantages en nature autorisées par le code du travail (possibilité de déduire du montant du SMIC de droit commun la moitié de l'avantage en nature) ;

REMARQUE : conformément à la réglementation, l'avantage en nature nourriture reste évalué, pour 151,67 h/mois et quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

— salaire minimum mensuel (SMM) = taux horaire × horaire mensuel contractuel.

publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard au 1-1-2017)

