Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999

IDCC : 2060

N° Brochure : 3297

Activitées :

- Cafétérias et assimilés (chaînes)

- Préambule

- Titre Ier : Conditions générales
  - Champ d'application.
  - Entrée en vigueur - Durée.
  - Révision ou modification.
  - Dénonciation.
  - Droits acquis.
  - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche

- Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale.
  - Liberté d'opinion (1).
  - Droit syndical.
  - Représentation du personnel.

- Titre III : Égalité professionnelle
  - Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

- Titre IV : Contrat de travail
  - Embauche.
  - Contrat à durée indéterminée.
  - Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel.
  - Travail de nuit.
  - Travailleurs handicapés.
  - Emploi des travailleurs étrangers.
  - Promotion interne.
  - Hygiène et sécurité.

- Tenues et vêtements de travail.

- Titre V : Apprentissage et formation
  - Apprentissage.
  - Formation professionnelle.

- Titre VI : Durée du travail
  - Durée hebdomadaire du travail.
  - Temps de repos entre 2 jours de travail.
  - Heures supplémentaires.
  - Repos hebdomadaire.
    - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles.

- Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail
  - Congés payés.
  - Indemnités de congé.
  - Congés d'ancienneté.
  - Congés pour événements familiaux.
  - Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade.
  - Jours fériés.
  - Jours fériés

- Titre VIII : Rupture du contrat de travail
  - Préavis
  - Dispositions spécifiques au licenciement économique.
  - Indemnisation du licenciement.
  - Départ en retraite.

- Titre IX : Classifications et salaires
  - Classifications
  - Salaires minima par niveau

- Titre X : Commission de conciliation
  - Commission de conciliation.

- Titre XI : Dépôt et extension
  - Dépôt et extension.

Préambule

Ce texte se substitue, pour les entreprises dont l'activité principale répond à la définition donnée à l'article 1er de la présente convention collective nationale, à l'ensemble des textes signés précédemment dans le cadre du secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR), à l'exception des textes suivants:

Accord collectif national constitutif de la CNPE/IH du 12 janvier 1982 étendu par arr êté du 7 mai 1982.

Accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu par arrêté du 22 juin 1987.

Accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle étendu par arrêté du 11 octobre 1985 modifié par avenant du 27 octobre 1992.

Accord du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 slariés étendu par arrêté du 4 mars 1993.

Accord-cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis. Accord de juin 1994 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formatio des apprentis. Accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 24 juin 1996.

Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie h<CB>telière et des activités connexes, FAFIH, étendu par arrêté du 13 février 1996.

Accord de juin 1995 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1995.

Accord national collectif sur le capital temps de formation dans l'industrie hôtelière du 27 décembre 1995 et son avenant n° 1 du 1er février 1996, étendus par arrêté du 28 juin 1996.

Accord de juin 1996 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1996. Accord du 18 juin 1997 relatif à l'affectation des fonds versés pa les entreprises de l'industrie h <CB>telière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1997.

Avenant du 18 juin 1997 à l'accord du 20 décembre 1994 sur le financement des contrats d'insertion en alternance dans l'industrie hôtelière.

Accord du 18 juin 1997 sur la gestion paritaire de la formation professionnelle continue de l'industrie hôtelière.

Titre Ier : Conditions générales

Champ d'application.

La présente convention collective nationale, conclue en application du titre III du livre Ier du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine ou dans les DOM, dans des établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55-3 A et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés, présentés en libre-service, que le client dispose sur le plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Entrée en vigueur - Durée.

La présente convention collective nationale, conclue pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Révision ou modification.

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention collective nationale. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, la convention collective nationale reste en l'état.

Dénonciation.

La présente convention collective nationale peut être dénoncée à tout moment selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale.

Le ou les signataires dénonçant la convention collective nationale devront en informer les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Droits acquis.

Il est précisé que les salariés bénéficiant, à la date d'application de la présente convention collective nationale, de dispositions plus avantageuses au titre d'accords antérieurs, d'usages existants, ou résultant de leur contrat de travail, conservent ces avantages acquis.

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche

Article 6.1

Portée. Le présent article s'applique dans la limite maximale, sauf circonstances exceptionnelles, de 21 prises en charge par an et par organisation représentative de salariés au niveau national, à raison de 3 délégués par séance (1 pour Paris Ile-de-France et 2 pour la province), pour les réunions plénières tenues à Paris, dont 6 prises en charge maximales au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés au niveau national fixées la veille des réunions plénières. Il est également précisé que les délégations par organisation représentative de salariés au niveau national peuvent être, pour les réunions plénières, composées au maximum de 4 délégués.

Article 6.2

Maintien du salaire. Le salarié bénéficie du maintien de son salaire qui lui sera payé par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la réunion.

Article 6.3

Indemnités. Sur présentation d'un justificatif, les organisations syndicales pourront prétendre au remboursement :

- pour les salariés habitant l'Ile-de-France :

- d'un repas par séance d'une valeur maximale de 6 MG ;

- d'un forfait transport par séance d'une valeur de 20 F ;

- pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et :

- un forfait transport par séance d'une valeur de 20 F ;

- deux repas par séance d'une valeur maximale de 6 MG chacun ;

- si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 17 MG ;

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet d'avion aller et retour en classe économique, déduction faite des réductions éventuelles, et :

- frais de navette entre l'aéroport et la ville ;

- d'un repas d'une valeur maximale de 6 MG.

La valeur du minimum garanti (MG) retenue est celle en vigueur à la date de la réunion (le montant total étant arrondi au franc supérieur).

Article 6.4

Modalités. Les indemnités ne seront acquises que pour les salariés figurant sur la liste de présence.

Les justificatifs et les demandes devront être transmis par l'organisation syndicale représentative qui a mandaté le délégué, dans les 30 jours qui suivent le mois de la réunion. Passé ce délai, il y aura forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jours à partir de la présentation des justificatifs, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale.

Les parties contractantes reconnaissent l'entière liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés et d'employeurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des autres dispositions conventionnelles.

Liberté d'opinion (1).

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'origine sociale, ethnique, de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er)

Droit syndical.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;

- la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du code du travail. Cette collecte est effectuée dans les conditions préservant l'exécution normale du travail, la bonne marche et le bon fonctionnement du service ;

- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les locaux réservés au personnel ;

- le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ;

- les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L.

412-10 du code du travail dans l'enceinte de l'entreprise.

Des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 2 jours par année civile, par organisation syndicale représentative et par entreprise, seront accordés, sur justification, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 8 jours par année civile, peuvent être accordées, sous réserve d'un préavis d'au moins 15 jours, aux salariés élus ou pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales nationales, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui participent aux réunions visées à l'article 6. Dans ce cas, le salarié est indemnisé dans les conditions dudit article.

Représentation du personnel.

Article 9.1

Dispositions communes. Déroulement de carrière des représentants du personnel :

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de leur établissement ne peut être efficace que si celle-ci leur donne la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur qualification.

Tout titulaire d'un mandat bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec son responsable en vue de mettre en oeuvre, si nécessaire, les moyens permettant d'intégrer ses responsabilités sociales, sans pour autant que cela se traduise par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.

2. L'engagement d'un salarié dans une mission de représentation collective est l'occasion d'un enrichissement mutuel et ne doit pas se révéler, pour le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière, ni empêcher l'obtention de promotions ou d'augmentations individuelles de salaire :

- les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés ;

- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer parti du savoir-faire au service du bien commun.

Article 9.2

Dispositions particulières. Délégué syndical :

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 412-11 et R. 412-1 du code du travail).

L'employeur remplacera quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le local prévu à l'article L. 412-9 du code du travail sera équipé au minimum d'une table, de quatre chaises, d'un téléphone-répondeur.

Délégué du personnel :

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans les entreprises employant au moins 11 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

Pour les élections au titre des délégués du personnel, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la présente convention collective nationale :

- pour le collège 1 : Employés ;

- pour le collège 2 : Agents de maîtrise ;

- pour le collège 3 : Cadres (1).

Le délégué du personnel informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation. Il tiendra compte, dans la mesure du possible, des impératifs de service, afin de faciliter son remplacement.

L'employeur remplacera quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :

- du code du travail ;

- des lois et règlements concernant l'hygiène, la sécurité et la protection sociale ;

- des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Ils sont réunis d'une manière collective une fois par mois à l'initiative de l'employeur.

Pour l'exercice du droit de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un manque de surface disponible ou à la taille de l'établissement, une partie de la salle de restaurant (ou d'une autre salle fréquentée par la clientèle) sera mise à la disposition des délégués du personnel selon les modalités suivantes :

- accord de l'employeur ;

- délai de prévenance ;

- utilisation de la salle hors de la présence de la clientèle et dans des conditions permettant le libre déroulement de la réunion. (2)

Ils disposeront en outre d'une armoire fermant à clef.

Comité d'entreprise :

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

Pour les élections au comité d'entreprise, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la présente convention collective nationale :

- pour le collège 1 : Employés ;

- pour le collège 2 : Agents de maîtrise ;

- pour le collège 3 : Cadres.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un minimum de 0,2 % de la masse salariale, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la

disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (art. L. 434-8 du code du travail).

Le membre du comité d'entreprise informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation. Il tiendra compte, dans la mesure du possible, des impératifs de service.

L'employeur remplacera, quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, le membre du comité d'entreprise absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er) (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Titre III : Égalité professionnelle

Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est réglée selon la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.

Titre IV : Contrat de travail

Embauche.

Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, rédigé en français sous réserve de l'article L. 121-1 du code du travail.

Le salarié reçoit confirmation de son embauche par lettre ou contrat écrit :

- à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document reproduisant les informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche ;

- en tout état de cause le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures.

Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :

- référence aux textes conventionnels, accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;

- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise ;

- lieu de travail, ou les lieux si la fonction le justifie ;

- fonction, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications, statut ;

- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;

- avantage en nature ou indemnité nourriture ;

- identité du salarié selon les dispositions légales ;

- durée du travail ;

- période d'essai ;

- date et heure d'embauche ;

- nom et adresse de la ou des caisses de retraite complémentaire, et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;

- durée des congés payés ;

- visite médicale obligatoire d'embauche.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :

- lorsqu'il s'agit d'un remplacement le nom et la qualification du salarié remplacé ;

- lorsqu'il y a une période d'essai, sa durée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail ;

- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;

- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;

- la désignation du poste du travail, et, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes à risques au sens de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective nationale, ainsi que des accords d'entreprise et du règlement intérieur pour autant qu'ils existent.

Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :

- prendre connaissance du lieu de consultation de la convention collective nationale et des accords d'entreprise ;

- consulter le règlement intérieur.

Contrat à durée indéterminée.

Période d'essai :

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai, au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail, à tout moment, sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré ;

- cadres : 3 mois pouvant être renouvelés une fois ;

- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelés une fois ;

- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelé une fois.

Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'une notification écrite entre les parties, avant la fin de la première période d'essai.

Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel.

Article 13.1

Définition. Les contrats à temps partiel sont des contrats à durée indéterminée ou déterminée selon les conditions définies à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 13.2

Mise en place des horaires à temps partiel. Les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspection du travail en ait été préalablement informée.

Article 13.3

Contrat de travail. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est établi dans les 48 heures qui suivent l'embauche du salarié et contient les mentions prévues par la loi.

Les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible permettre au salarié d'occuper un autre emploi à temps partiel.

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève à titre principal du régime général de la sécurité sociale ne pourra être inférieure à 20 heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel, ni à 260 heures par trimestre, sauf demande exprès des intéressés.

Les contrats qui, à la date d'extension de la convention collective nationale, sont au minimum de 17 heures devront être portés à 20 heures dans un délai maximum de 1 an, sauf demande exprès des intéressés.

Article 13.4

Durée du travail. Aucun salarié à temps partiel ne saurait effectuer, au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 2 heures de travail consécutives et ne pourra se voir imposer plus d'une coupure dans la journée.

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité dont la durée ne pourra être supérieure à 4 heures.

Dans ce cas, et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 4 heures, les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives.

De plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties ont convenu de modifier l'article 13.3 relatif au " Contrat de travail " quant à la durée contractuelle du travail à temps partiel.

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, *trimestriel ou annuel* (1).

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle minimale d'embauche fixée ci-dessus.

Article 13.5

Heures complémentaires. Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsque pendant 12 semaines consécutives l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Des heures complémentaires pourront être effectuées à la demande de l'employeur dans la limite du tiers de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle.

Article 13.6

Modification de la répartition de la durée du travail. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher à l'avance les horaires de travail en milieu de la semaine A pour la semaine C. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

La répartition de la durée du travail pourra être modifiée moyennant un préavis minimum de 3 jours ouvrés, sauf opposition du salarié intéressé.

Article 13.7

Rémunération. Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la

rémunération minimale conventionnelle d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 13.8

Statut collectif. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, conformément à la législation en vigueur, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif (article L. 212-4-2, alinéa 9 du code du travail).

Article 13.9

Modification de la nature du contrat. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L'employeur portera au fur et à mesure les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein et réciproquement nécessite un accord, entre le salarié et l'employeur, constaté par écrit.

Article 13.10

Représentation du personnel. Les salariés occupant un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Ils ne peuvent, de même, être mandatés comme délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise que dans une seule entreprise (2).

En cas de fraude, le juge d'instance constate la nullité de l'élection et de la désignation sans préjudice des poursuites pénales.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise, sauf circonstances exceptionnelles.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures peut être utilisé en dehors du temps de travail de l'intéressé (article L. 212-4-6).

Article 13.11

Garanties collectives. Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et dans la limite des moyens de contrôle dont elles disposent, les entreprises n'embaucheront pas à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

Dans les entreprises ou établissements soumis à l'obligation d'établir un bilan social, cette délibération interviendra lors de l'examen de ce document.

Dans les entreprises ou établissements non soumis à l'obligation d'établir un bilan social, un bilan du temps partiel dans l'entreprise sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des demandes et des contrats qui auront été conclus à temps partiel.

En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés dont le contrat de travail est supérieur à 30 heures par semaine ou à 130 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure ou égale à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 du code du travail (Arrêté du 7 juin 2004). (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Travail de nuit.

Tout salarié qui travaille durant la période de 24 heures à 6 heures du matin bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de 15 % pour les heures effectuées durant cette période.

Le salarié, considéré comme travailleur de nuit, bénéficiera en plus de cette majoration, d'un repos compensateur.

Est défini comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage " horaire de nuit " ;

- soit accomplit au moins 360 heures de travail effectif dans la plage " horaire de nuit " sur l'année civile.

La période de 22 heures - 7 heures du matin est considérée comme la plage " horaire de nuit " au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

Le repos compensateur attribué au travailleur de nuit ci-dessus défini est égal à 8 % du temps de travail effectué au cours de la plage " horaire de nuit ".

Ce repos compensateur pourra être pris dans les mêmes conditions que celui dû au titre des heures supplémentaires.
L'article 3 abrogeant et remplaçant l'article 14 (Travail de nuit) de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissemenet du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 (Arrêté du 7 juin 2004).

Travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre des textes en vigueur.

Emploi des travailleurs étrangers.

Les travailleurs étrangers pourront être employés dans les conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur (article L. 133-5-10 du code du travail).

Promotion interne.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur étudiera en priorité les candidatures internes, tout en conservant la possibilité de recourir aux candidatures externes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante.

Celle-ci devra faire l'objet d'un écrit mentionnant l'accord du salarié.

Pendant cette période, il percevra une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera au moins égale au minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Hygiène et sécurité.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements. Les employeurs et employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, conformément aux dispositions de l'article R. 232-1-14 du code du travail.

Les employeurs veilleront à l'application de la réglementation concernant les installations et équipements conformément aux textes en vigueur.

Tenues et vêtements de travail.

Toute tenue d'un modèle particulier imposé par la direction sera fournie par l'établissement, et le salarié s'engage à la porter.

Dans ce cas, pour ces tenues et vêtements de travail imposés, l'employeur assurera le blanchissage ou versera une indemnité de blanchissage dont le montant et les modalités de versement seront négociés dans l'entreprise, sans pouvoir être inférieur à un minimum garanti (MG) pour un mois travaillé.

Les entreprises dont le personnel, au jour de l'extension, ne bénéficie pas de ces modalités, auront 2 ans, à compter de la date d'extension de la présente convention collective nationale, pour se mettre en conformité.

Titre V : Apprentissage et formation

Apprentissage.

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur et aux accords signés dans le cadre de la CNPE/IH, compte tenu de l'organisation inhérente à la profession.

Formation professionnelle.

Les parties contractantes se conformeront aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la formation professionnelle continue.

Titre VI : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail.

La durée hebdomadaire s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps consacré aux changements de tenues et aux repas (1).

La durée du travail est fixée à 39 heures pour l'ensemble du personnel.

Protection de la maternité :

A compter du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration auprès de l'employeur, les femmes enceintes travaillant en exploitation bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 15 minutes par séquence de travail de 4 heures ou plus.

Les modalités de réduction du temps de travail seront définies par accord entre l'employeur et la salariée.
(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Temps de repos entre 2 jours de travail.

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et à 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans et les salariés terminant leur service entre minuit et 6 heures.

Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elles sont payées ou compensées dans les conditions prévues par la loi.

Repos hebdomadaire.

Le nombre de jours de repos est fixé à 2 par semaine, pris par journée entière, que les jours soient consécutifs ou non.

Dans le but de respecter les impératifs d'organisation et de garantir une application équitable de la

mesure entre les salariés, les repos seront pris en tout ou partie à des jours différents d'une semaine à l'autre.

L'entreprise accordera au moins toutes les 4 semaines, par salarié, 2 jours accolés incluant le dimanche (samedi-dimanche ou dimanche-lundi).

Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles.

Article 32.1

Indemnisation maladie

En cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, dûment justifiée par un certificat médical dans les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, le personnel remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous sera indemnisé sur présentation du bordereau de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 1 an et moins de 3 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 183e jour	70
	Du 8e au 38e jour	90
Entre 3 ans et moins de 5 ans	Du 39e au 90e jour	80
	Du 91e au 183e jour	70
A partir de 5 ans	Du 8e au 90e jour	90
	Du 91e au 240e jour	70

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les durées d'absence indemnisable s'apprécient au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré.

Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Lors de chaque arrêt de travail, il est constitué un délai de carence de 7 jours pour les salariés, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Article 32.2

Garantie de l'emploi. En cas d'absence continue, l'emploi du salarié est garanti durant les périodes ci-dessous :

ANCIENNETÉ	GARANTIE
Moins d'un an ..	-
Entre 1 an et moins de 5 ans ...	6 mois
A partir de 5 ans ..	8 mois

La garantie d'emploi ne joue que si le salarié transmet régulièrement, dans les délais légaux, les justificatifs de son absence.

Pour la garantie d'emploi, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Au terme de la garantie d'emploi, l'employeur aura la faculté de licencier le salarié absent dans la mesure où il est dans l'obligation de le remplacer.

Article 32.3 (1)

Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle.

En cas d'arrêt pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, les salariés seront indemnisés, compte tenu de leur ancienneté, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 6 mois et moins de 3 ans	du 1er au 183e jour	80

Entre 3 ans et moins de 5 ans du 1er au 30e jour 90
du 31e au 183e jour 85

A partir de 5 ans du 1er au 240e jour 90

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour le droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du septième aliné de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er).

Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail

Congés payés.

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois de travail effectif a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine.

L'employeur pourra procéder au calcul des congés payés en jours ouvrés à condition que ce calcul garantisse aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables prévu par la loi.

Dans le calcul des droits, sont assimilés à une période de travail effectif les congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, la période d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, à l'exclusion des congés de maladie et des autres jours de congés non payés. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service, de la situation familiale, de l'ancienneté, après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché au plus tard le 30 avril (1).

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés que selon les dispositions du code du travail.

Le congé principal doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du code du travail, quelle que soit la durée légale à laquelle leur donne droit leur temps de travail au cours de l'année de référence, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires payés, par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les ressortissants des DOM-TOM et les salariés étrangers hors Union européenne travaillant en France peuvent, avec l'accord de l'employeur, constaté par écrit, cumuler leurs congés payés sur 2 ans (2).

Les congés supplémentaires pour fractionnement sont régis par l'article L. 223-8 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 223-4, alinéa 2,du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er) (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Indemnités de congé.

L'indemnité de congé est fixée au dixième de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence (avantages ou indemnités nourriture inclus) ou au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la formule la plus avantageuse, en application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Il est précisé que tout salarié embauché sous contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour le travail effectivement accompli, quelle qu'ait été la durée du contrat de travail, dès lors qu'il n'a pas pris lesdits congés.

Congés d'ancienneté.

Dès qu'un salarié compte 10 ans révolus de présence dans l'entreprise à l'ouverture d'une période de calcul de congés payés, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires.

La période de référence pour la prise de ces congés est la même que celle des congés payés.

Congés pour événements familiaux.

Des congés spéciaux sont accordés aux salariés sans condition d'ancienneté et sur justificatifs pour :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un parent : 2 jours ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une

belle-soeur, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 jour ;

- présélection militaire : 3 jours ;

- mariage du salarié : 4 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- déménagement à la demande de l'employeur : 1 jour .

Ces absences n'entraînent aucune réduction de salaire : elles sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés.

Ces congés spéciaux devront être pris au moment de l'événement, conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

Si l'événement, exception faite du décès et de la naissance, se produit pendant une période où le salarié n'est pas au travail pour une raison quelconque, hors jour de repos, le congé n'est pas dû.

En outre, pour le salarié se rendant à un événement ayant lieu à plus de 300 kilomètres de son lieu de travail, des absences non rémunérées pourront être convenues entre l'employeur et le salarié.

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade.

Un congé pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté bénéficiera de 5 jours d'absence rémunérée à 80 %, sur présentation d'un justificatif. Des parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition. Cette disposition ne peut se cumuler avec celles déjà prévues dans le cadre d'accords d'entreprise pour enfants malades.

Un congé non rémunéré pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10 ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de 2 jours d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical. Des parents travaillant dans une même entreprise pourront bénéficier successivement de cette disposition.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent article 4 de l'avenant n° 5 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Jours fériés.

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

– 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;

– 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;

– 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

En cas de jour férié non travaillé par le salarié, aucune compensation n'est due.

En cas de jour férié chômé dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire est maintenu.

Dans chaque entreprise, la liste de ces jours fériés est arrêtée par l'employeur dans le dernier trimestre de l'année précédente.

Jours fériés

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

– 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;

– 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;

– 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

En cas de jour férié non travaillé par le salarié, aucune compensation n'est due.

En cas de jour férié chômé dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire est maintenu.

Dans chaque entreprise, la liste de ces jours fériés est arrêtée par l'employeur dans le dernier trimestre de l'année précédente.

Les procédures de licenciement sont fixées par la loi.

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, contre décharge.

Article 33 2

La durée hebdomadaire de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié, à condition d'être prises en dehors des heures de travail, et sans de cumuler plus d'une heure.

Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Démission

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Titre VIII : Rupture du contrat de travail

Préavis

Article 33 1

DÉMISSION

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

Catégorie	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

(1) Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail.

Catégorie	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mois	2 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

(1) Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail.

Dispositions spécifiques au licenciement économique.

Le licenciement économique est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 321-1 du code du travail).

Indemnisation du licenciement.

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, plus 2 / 15 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Départ en retraite.

Article 36.1

Départ à la retraite

Tout salarié qui prend sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	1 mois et demi
De 20 à moins de 25 ans	2 mois
De 25 à moins de 30 ans	2 mois et demi
Plus de 30 ans	3 mois

Dispositions particulières pour les cadres :

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	2 mois
De 20 à moins de 25 ans	2 mois et demi
De 25 à moins de 30 ans	3 mois
Plus de 30 ans	3 mois et demi

Article 36.2

Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié par l'employeur peut intervenir, selon les conditions définies par la législation en vigueur.

- la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement, mais une rupture autonome du contrat de travail ;

- à la demande de l'employeur le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière ;

- l'employeur, qui envisage de mettre à la retraite un salarié, en informe celui-ci en respectant le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés ;

- la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière

d'emploi mises en oeuvre au niveau de l'entreprise, à savoir :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat d'insertion ou de réinsertion (contrat initiative emploi, contrat emplois-jeune ..) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;

- les contrats visés ci-avant devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 10 mois maximum après ce terme ;

- le salarié, qui fait l'objet d'une décision de mise à la retraite, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une indemnité de mise à la retraite telle que déterminée ci-après :

ANCIENNETÉ	*MONTANT*
De 5 à moins de 10 ans	*1 mois*
De 10 à moins de 15 ans	*1 mois et demi*
De 15 à moins de 20 ans	*2 mois*
De 20 à moins de 25 ans	*3 mois*
De 25 à moins de 30 ans	*3 mois et demi*
Plus de 30 ans	*4 mois*

Dispositions particulières pour les cadres :

ANCIENNETÉ	*MONTANT*
De 5 à moins de 10 ans	*1 mois*
De 10 à moins de 15 ans	*2 mois*
De 15 à moins de 20 ans	*2 mois et demi*
De 20 à moins de 25 ans	*3 mois et demi*
De 25 à moins de 30 ans	*4 mois*
Plus de 30 ans	*4 mois et demi*

Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales et bénéficieront du régime de fiscalité selon la législation en vigueur. (1)

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Titre IX : Classifications et salaires

Classifications

La classification inscrite dans la présente convention collective nationale offre à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Article 37.1

Dispositions générales

Dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

L'attitude commerciale doit prévaloir dans le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluricompétence des salariés, ce qui leur permet également une meilleure adaptation à l'évolution de nos métiers.

L'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client, chaque salarié participe alternativement ou successivement aux différentes tâches de l'établissement.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2

Système de classification

La méthode mixte des critères classant figurant dans la grille de classification de la convention collective nationale a été reprise. Cette méthode permet de répondre aux différents types d'organisation existant dans les entreprises de la branche.

37.2.1. Présentation

La grille de classification des emplois est basée sur 5 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la gradation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

Les 5 critères contribuent avec le même poids au positionnement des salariés dans la classification. Pour prétendre à un positionnement dans un niveau et un échelon, le salarié devra donc répondre simultanément aux 5 critères.

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années, dont 1 an dans l'entreprise, bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire.

En annexe à la présente convention collective nationale, des emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des emplois repères de la présente convention collective nationale ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise conclura un accord afin de mettre en place les aménagements à cette classification adaptés à sa forme d'exploitation.

A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emplois repères de l'annexe à la présente convention collective nationale.

37.2.2. Définition des critères classants

a) Compétences et connaissances

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un niveau donné, les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau.

Afin d'intégrer les spécificités de métier de la restauration libre-service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une démarche de formation qualifiante, les connaissances reprises dans la convention collective nationale font en priorité référence aux certificats de qualifications professionnels créés et reconnus dans la branche.

b) Contenu de l'activité

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié peut disposer dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées dans l'entreprise.

L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité

Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

e) Attitudes commerciales

Les entreprises attachent la plus haute importance à l'aspect commercial de leur métier et par conséquent à l'accueil qui sera réservé aux clients. Il est donc apparu essentiel de faire de l'attitude commerciale un critère classant à part entière.

La classification définit le comportement (ou la posture) que le salarié doit adopter face aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à apporter la réponse adaptée aux attentes du client.

Grille de classifications

Niveau I (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales

1	Connaissances élémentaires.	Tâches simples et répétitives dans tous les postes nécessitant l'emploi de matériel professionnel en application de modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles fréquents.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, donne un renseignement au client.
2	CQP RECAPE et/ou expérience professionnelle de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années dont 1 an dans l'entreprise, contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes en application des modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, anticipe la demande du client.
3	CQP Pole et/ou formation interne contrôlée et validée par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise dans un emploi du niveau I, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Contrôles ponctuels.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.	Accueillant, oriente la consommation du client.

Niveau II (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenun de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales

1	CAP Cuisinier, 2 CQP Pole et/ou 2 formations internes au minima contrôlées et validées par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Rend compte de ses initiatives. .	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation.
2	CQP Agent de restauration et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, com- plexes et qualifiées exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation dans un environnement commercial soutenu.

3	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des missions de formation.	Tâches variées, com- plexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail. Et/ou Transmet ses savoir-faire et évaluation des acquis en termes de connaissances.	Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et/ou des missions de formation.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu.

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales

1	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur des actions de formation d'entreprise. Ou Validé sur des missions d'animation d'équipes.	Tâches variées, com- plexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail. Et Forme et prépare l'évaluation des compétences pour l'encadrement. Ou Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.	Doit apporter toutes adaptations nécessaires dans le cadre d'instructions générales concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser, y compris celui des autres employés.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail générales et responsabilité à l'égard de travaux exécutés par d'autres employés.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu.

2	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur toutes actions de formation d'entreprise. Ou Validé sur des missions d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail. Et Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation. Ou Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions.	Pouvoir de décision dans le cadre de directives précises concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.	Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives précises et responsabilité dans le cadre de ses missions de l'organisation d'équipe.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, prend les décisions commerciales nécessaires.

3	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur toutes actions de formation d'entreprise. Et Validé sur toutes missions d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, com- pexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail. Et Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation et contribue au développement des actions de formation de l'entreprise. Et Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.	Pouvoir de décision dans le cadre de directives générales concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.	Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du service dans le cadre de ses missions opérationnelles. Rend compte de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

Niveau IV (statut agent de maîtrise)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales

1	BTS hôtellerie-restauration, ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, CQP assistant d'exploitation et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte. .	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
2	Même niveau de compétence qu'au niveau IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

3	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

Niveau V (statut cadre

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales

1	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la direction sous l'autorité du directeur ou la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Participe à l'élaboration des objectifs ou fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement. Met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité par délégation ou totale de l'établissement qui lui est confié. Est titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité en qualité de directeur d'établissement.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Anime et développe l'activité commerciale de l'établissement
2	Même niveau de compétence qu'au niveau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles réguliers. de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.

3	Même niveau de compétence qu'au niveau V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la direction d'un établissement dans tous les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles ponctuels. de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.

Salaires minima par niveau

Article 38.1

Salaires minima garantis

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I	
	Echelon 1	8, 82
	Echelon 2	8, 86
	Echelon 3	8, 90
	II	
	Echelon 1	9, 03
	Echelon 2	9, 21
	Echelon 3	9, 39

Agents de maîtrise	III	
	Echelon 1	9, 94
	Echelon 2	10, 43
	Echelon 3	10, 92

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 26 300 € concernant l'échelon 1 du niveau IV de la catégorie des cadres ;

- 34 308 € concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des cadres ;

- 36 500 € concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des cadres.

Ainsi, il est convenu qu'au sein de la branche d'activité des " chaînes de cafétéria et assimilées ", il ne sera plus procédé à la déduction demi-avantage nourriture telle que définie par les dispositions conventionnelles, les articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

Les avantages en nature :

L'attribution et l'évaluation des avantages en nature sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le calcul des cotisations, les avantages nourriture sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

Tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Article 38.2

Révision des salaires minima garantis

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Titre X : Commission de conciliation

Commission de conciliation.

Il est institué une commission de conciliation composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signataires.

Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés au plan des entreprises pourront être soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNRPO.

Le siège de la commission est fixé au siège du SNRPO.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente, signataire ou non de la convention collective nationale, qui doit exposer succinctement le différend. La commission doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande de conciliation.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Elle formule, à la majorité absolue, les propositions de conciliation.

Lorsqu'un accord intervient devant la commission de conciliation, un procès-verbal est rédigé et signé par les parties présentes. Il fait l'objet d'un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes et est notifié à toutes les parties présentes. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler de proposition de conciliation, ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, un procès-verbal motivé de non-conciliation, signé par les membres de la commission, sera établi.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Le temps d'absence des membres de la commission de conciliation appartenant à une entreprise sera considéré comme temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Le déplacement des membres de la commission de conciliation appartenant aux organisations syndicales signataires est remboursé conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3, de la présente convention collective nationale.

Titre XI : Dépôt et extension

Dépôt et extension.

La présente convention collective nationale est remise à chacune des organisations signataires. Elle est établie conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposée auprès de l'administration dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions de la présente convention collective nationale soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.