Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984

IDCC : 1266

N° Brochure : 3225

Activitées :

- Restauration de collectivités

- Champ d'application
- Entrée en vigueur, durée et dénonciation
- Modifications
- Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs
- Comité d'entreprise
- Délégués du personnel
- Embauche
- Détachement temporaire
- Durée hebdomadaire du travail (ex-art. 8)
- Organisation du travail (ex-art. 9)
- Prime d'ancienneté d'entreprise (ex-art. 10)
- Période d'essai des contrats à durée indéterminée et durée de préavis en cas de rupture au cours de la période d'essai renouvelée (ex-art. 11)
- Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai
- Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (ex-art. 12)
- Indemnité de licenciement (ex-art. 13)

- Indemnité de licenciement
- Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14)
- Définition du salaire minimum mensuel Restauration collective.
- Rémunération
- Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA)
- Congés annuels (ex-art. 16)
- Départ en congés annuels (ex-art. 17)
- Congés spéciaux (ex-art. 18)
- Congés " éducation ouvrière " (ex-art. 19)
- Jours fériés (ex-art. 20)
- Nourriture (ex-art. 21)
- Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)
- Fourniture et blanchissage des vêtements de travail (ex-art. 23)
- Maladie. - Invalidité définitive. - Décès (ex-art. 24)
- Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès
- Accidents du travail et maladies professionnelles
- Retraite complémentaire (ex-art. 26)
- Formation professionnelle
- Hygiène et sécurité (ex-art. 28)
- Bulletin de paie (ex-art. 29)
- Certificat de travail (ex-art. 30)
- Avantages acquis (ex-art. 31)

- Succession d'employeur (ex-art. 32)
- Promotion (ex-art. 33)
- Départ à la retraite
- Secteur hospitalier.
- Etablissements à activité continue
- Prime d'activité continue
- Prime de service minimum
- Conciliation
- Dépôt
- Adhésion à la convention
- Extension de la convention

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, règle les rapports entre l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine dans la branche professionnelle de la restauration collective.

La restauration collective recouvre toutes les activités, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées, à but lucratif ou non lucratif, dont les secteurs principaux sont :

- entreprise et administration ;

- enseignement ;

- hospitalier ;

- personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite).

- social, médico-social,
ainsi qu'aux autres activités relevant des codes NAF 55.5.A et 55.5 C, à l'exclusion de la restauration ferroviaire et de la restauration pour le compte des compagnies aériennes.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel, y compris celui des sièges sociaux et bureaux régionaux.

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par la présente convention se substitueraient à celle-ci, ou feraient l'objet d'une adaptation, mais ne pourraient se cumuler.

Entrée en vigueur, durée et dénonciation

La présente convention conclue pour une durée indéterminée entre en vigueur au jour de son extension nationale par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Elle peut être dénoncée globalement selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation globale par l'une des parties contractantes est portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis 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 (art. 4 de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

Modifications

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention. 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 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

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

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent l'entière liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs 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.

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 un de ses représentants.

Le recouvrement des cotisations est effectué conformément à la loi, article L. 412-7. La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée :

- soit pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (midi, et le soir pour les restaurants assurant un service du soir) ;

- soit dans les vestiaires aux heures d'entrée et de sortie du personnel et, dans l'un et l'autre cas, en dehors de la vue de la clientèle.

Le contenu des affiches, publications et tracts, est librement déterminé par l'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.

L'heure mensuelle d'informatiton syndicale par centrale syndicale représentative est instituée dans les conditions suivantes :

- cette heure est prise sur le temps de travail et payée comme telle ;

- elle est située en fin de journée, le service étant terminé ;

- la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 8 jours à l'avance ;

- cette heure mensuelle n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Réunions syndicales nationales

Des congés exceptionnels sont prévus dans la limite de 3 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par entreprise. Ils seront accordés, sur justification écrite des organisations syndicales, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales nationales.

Ces congés seront assimilés à un temps de travail effectif.

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 6 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées, sur justification écrite des organisations syndicales, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation à des réunions syndicales nationales ou congrès.

Commissions paritaires professionnelles nationales

- Pour participer à ces commissions paritaires, le syndicat patronal signataire prend en charge, par organisation syndicale, le salaire de 4 salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

- Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de 2 délégués de la région parisienne et de 2 délégués de province par séance de la commission paritaire nationale.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 5 fois la valeur minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au franc supérieur. Elle sera donc de 78 F en 1990.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;

- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

Pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres :

- billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

Pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :

- soit billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base d'un forfait de 38,12 € par délégué, ou couchette aller et retour en 2e classe par délégué ;

- soit billet en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;

- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Délégué syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical sont réglées par la législation en vigueur, et notamment les articles L. 412-4 et suivants du code du travail.

Afin de mieux assurer la représentation syndicale, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs, et à leur demande, une structure adaptée à son organisation interne.

Le délégué syndical sera habilité à représenter l'organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, peut assister les délégués du personnel. Dans ce cas, et d'une manière générale dans ses interventions auprès de la direction, il peut sur sa demande formulée, sauf en cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Crédit d'heures des délégués syndicaux

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 28 octobre 1982.

Dans la mesure où les délégués syndicaux sont désignés dans un cadre géographique identique à celui du comité d'entreprise ou des comités d'établissement lorsqu'ils existent, le crédit d'heures sera de :

EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT de référence	LIEU DE DESIGNATION	
	Paris (région parisienne)	Province
Entre 50 et 150 salariés	10 heures	15 heures
Entre 151 et 500 salariés	15 heures	20 heures
Supérieur à 500 salariés	20 heures	25 heures

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail : comme tel elles sont rémunérées. Les bénéficiaires en informeront leur responsable hiérarchique au préalable.

L'article L. 412-12 est complété comme suit :

Si l'entreprise emploie plus de 1 000 salariés sans établissements distincts, chaque organisation syndicale représentative peut procéder à la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise

qui dispose des heures de délégation suivantes :

Plus de 2 000 salariés : 20 heures ;

Entre 1 000 et 2 000 salariés : 10 heures.

Dans le cas de cumul de mandat, ces heures de délégation considérées comme temps de travail s'ajoutent à celles dont le délégué syndical central peut disposer à un autre titre, y compris celles dont il dispose au titre de délégué syndical d'établissement.

Comité d'entreprise

La représentation du personnel, au titre du comité d'entreprise, est organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Cependant, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs une structure adaptée à son organisation interne. Chaque entreprise attribuera par an et *pro rata temporis* une dotation d'au moins 0,55 % de la masse de salaires bruts versés l'année civile précédente dont 0,35 % pour le fonctionnement des œuvres sociales et 0,20 % correspondant à la subvention de fonctionnement instituée par la loi (art. L. 434-8 du code du travail).

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative peut désigner dans le cadre des dispositions légales (art. L. 412-17 du code du travail) un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

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

- pour le collège 1 : employés ;

- pour le collège 2 : agents de maîtrise ;

- pour le collège 3 : cadres

Délégués du personnel

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur, laquelle prévoit une élection de délégués du personnel dans chaque établissement distinct de plus de 10 salariés. Cette limite de plus de 10 salariés est abaissée à plus de 5 salariés afin d'assurer la représentation du personnel au sein même des restaurants dans le plus grand nombre d'entre eux.

Toutefois, dans ces établissements (occupant de 6 à 10 salariés) les élections ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Pour les restaurants n'atteignant pas 10 salariés, un regroupement entre eux pourra être recherché sur une base géographique restreinte correspondant à l'organisation de chaque entreprise.

En cas de regroupement, une heure de délégation supplémentaire sera accordée au délégué du personnel.

Nombre de salariés représentés par le délégué du personnel	nombre d'heures de délégation	
	sans regroupement	avec regroupement
6 ou 7	2 h	3 h
8, 9 ou 10	5 h	6 h
Au-delà de 10	15 h	16 h

Sous réserve des dispositions de l'article L. 424-1 du code du travail.

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 :

- pour le collège 1 : employés.

- pour le collège 2 : agents de maîtrise ;

- pour le collège 3 : cadres.

Embauche

Au plus tard à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit confirmation de son embauche, par lettre ou contrat écrit, qui précise :

- l'emploi occupé ;

- la durée du travail ;

- le salaire mensuel ;

- la durée de la période d'essai ;

- le lieu de première affectation. Les conditions de mobilité du personnel étant définies par accord d'entreprise ou dans le contrat de travail, lequel peut prévoir une zone géographique d'emploi à l'intérieur de laquelle le salarié peut être affecté.

Ces zones géographiques sont définies dans chaque entreprise compte tenu de la densité d'implantation des restaurants.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, du règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La convention collective doit être affichée dans chaque restaurant.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

Détachement temporaire

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction.

La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

A l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 1,53 €.

Pendant son détachement temporaire, le salarié continuera à être considéré comme employé à son lieu d'affectation habituel en matière de représentation du personnel (détermination de l'effectif, électorat et éligibilité).

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation notamment pour cause de congé ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail a inclus l'obligation permanente de déplacement (tournant).

Durée hebdomadaire du travail (ex-art. 8)

La durée hebdomadaire du travail s'entend du travail effectif, donc à l'exclusion notamment du temps consacré aux repas.

Cette durée hebdomadaire, arrêtée par chaque entreprise, ne peut excéder trente-neuf heures par semaine, sauf dispositions de l'article 10 relatif à l'organisation du travail.
Disposition particulière pour les cadres : jours de compensation

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Lorsque les intéressés ne sont pas soumis à un horaire contractuel hebdomadaire précis (cadres et gérants), ils bénéficieront d'un repos supplémentaire de deux jours ouvrés par année civile de travail effectif complète.

La durée de ce repos sera éventuellement réduite au prorata du temps de travail effectif au cours de chaque année civile considérée.

Ces jours de repos supplémentaires n'ont pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés annuels ; de ce fait ils ne pourront être accolés à ces derniers.

Ils devront être effectivement pris, par accord préalable entre le bénéficiaire et son supérieur hiérarchique, afin de ne pas compromettre le bon fonctionnement de l'établissement auquel appartient le bénéfice.

Organisation du travail (ex-art. 9)

A. - Horaires de travail

Les horaires de travail du restaurant sont en fonction du service à rendre au client ; ils sont adaptés aux modifications de l'organisation du travail chez le client entraînant une évolution de la prestation. Les salariés devront être informés des changements d'horaire préalablement à leur application au minimum 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

B. - Horaires décalés

Dans les restaurants :

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une meilleure organisation du travail, soit pour convenance personnelle compatible avec les besoins du service (1).

En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés (1).

En pareille hypothèse, une planification indicative est prévue puis arrêtée définitivement au plus tard 2 semaines à l'avance, sous la forme d'un planning nominatif affiché (1).

Dans les bureaux et sièges sociaux :

Pour les employés travaillant dans les bureaux et les sièges sociaux, il peut être institué un système de l'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1.

C. - (annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

D. - (annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

E. - Repos compensateur

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur défini par la législation en vigueur.

Le repos ne doit être pris que par journées entières réputées correspondre à 8 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne peut être accordé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaire dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 10 jours à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 2 mois. Si ce délai a pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;

- situation de famille ;

- ancienneté.

Ce repos assimilé à une période de travail effectif n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

F. - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en règle générale accordé en 2 jours successifs les samedi et dimanche.

Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés.

En tout état de cause, ceux-ci auront droit à 4 jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- de 1 jour de repos après 6 jours consécutifs de travail ;

- de 1 dimanche sur 3 ;

- de 2 fois 2 jours de repos accolés par mois civil.

G. - Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Prime d'ancienneté d'entreprise (ex-art. 10)

La prime d'ancienneté prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail des salariés de statut employé.

Elle est versée selon le barème suivant :

ANCIENNETÉ	PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel
5 ans	1
10 ans	2
15 ans	3
20 ans	4

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et durée de préavis en cas de rupture au cours de la période d'essai renouvelée (ex-art. 11)

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail.

Article 12. 1

Durées maximales de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-

(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article 12. 2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des deux parties, avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Article 12. 3

Prise en compte dans la période d'essai

des stages effectués dans l'entreprise

En cas d'embauche dans l'entreprise, en contrat à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage sera prise en compte sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Article 12. 4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée

d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit immédiatement par un contrat à durée indéterminée, sur un même emploi exercé dans les mêmes conditions ou dans des conditions analogues, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 12. 5

Délai de prévenance en cas de rupture

de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture.

Rupture à l'initiative de l'employeur

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jours ou plus	48 heures

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12. 1.

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail.

Article 12. 1

Durées maximales de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-

(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article 12. 2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des deux parties, avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Article 12. 3

Prise en compte dans la période d'essai

des stages effectués dans l'entreprise

En cas d'embauche dans l'entreprise, en contrat à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage sera prise en compte sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Article 12. 4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée

d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit immédiatement par un contrat à durée indéterminée, sur un même emploi exercé dans les mêmes conditions ou dans des conditions analogues, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 12. 5

Délai de prévenance en cas de rupture

de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture.

Rupture à l'initiative de l'employeur

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jours ou plus	48 heures

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12. 1.

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (ex-art. 12)

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté, est définie comme suit, sauf cas de faute grave ou cas de force majeure :

	MOINS DE 6 MOIS	6 MOIS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)

(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour rechercher un emploi, pendant le préavis.

Ces 2 heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Indemnité de licenciement (ex-art. 13)

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et justifiant au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération 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 cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cettepériode ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Dispositions particulières pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,

- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,

- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,

- au-delà de 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3 / 15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et justifiant au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération 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 cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cettepériode ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Dispositions particulières pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,

- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,

- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,

- au-delà de 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3 / 15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14)

EMPLOI DES FEMMES

Les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles qui imposent l'égalité d'accès aux emplois et l'égalité des salaires à poste identique entre les femmes et les hommes.

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23e semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 heures de leur durée hebdomadaire de travail effectif, ou l'équivalent de 2 jours par mois pour les salariées en forfait jours, sans perte de salaire.

Cette réduction du temps de travail devra être répercutée uniformément dans la semaine.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allégement de la charge de travail, les parties conviennent qu'en tout état de cause la durée quotidienne du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23e semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

Dans le cadre de l'article L. 1225-7 du code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées.

EMPLOI DES JEUNES

L'emploi des jeunes sera réglé conformément au titre II de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

EMPLOI DES APPRENTIS

L'emploi des apprentis sera conforme au code du travail, et notamment à la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971.

Ces textes seront joints en annexe au contrat d'apprentissage.

Les employeurs veilleront à accueillir les apprentis dans des restaurants où ils pourront effectuer un apprentissage pratique leur offrant les meilleures conditions pour obtenir un CAP.

Emploi des travailleurs étrangers

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur, et plus particulièrement aucune discrimination ne pourra être opérée pour l'accès à un emploi.

EMPLOI DES HANDICAPES

L'emploi et le reclassement des handicapés dans la profession constitue un des éléments de la politique de l'emploi des entreprises qui s'engagent à employer à un poste compatible avec son handicap tout travailleur handicapé, ceci dans le cadre du régime déterminé par les articles L. 323-9 et suivants du code du travail.

EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les parties contractantes reconnaissent l'existence des emplois à temps partiel dans la profession. Les conditions d'accès et de rémunération de ces emplois sont régies par l'ordonnance du 5 février 1982 et l'accord national professionnel de l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982 (annexe à la présente convention).

EMPLOI DES SALARIES INTERIMAIRES

L'emploi des travailleurs intérimaires est régi par l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982.

EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Il est régi par l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982. L'emploi d'extra, qui par nature est temporaire, est régi par l'ordonnance sur le contrat à durée déterminée (art. L. 122-3 du code du travail), par le décret du 22 mars 1983 (art. D. 121-2 du code du travail) et par le paragraphe 213 de la circulaire ministérielle du 23 février 1982 (JO du 13 mars 1982) qui précise que dans l'hôtellerie et la restauration le décret vise les extras. Pour la restauration collective, les parties conviennent que l'extra se définit comme la personne intervenant de façon ponctuelle et à laquelle l'entreprise fait appel pour réaliser des prestations exceptionnelles, telles que, par exemple, les cocktails, les banquets, etc.

EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

Ce contrat, réservé aux cadres, au sens de la convention collective, peut être conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un projet dont les contours seront précisés.D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il ne peut pas être renouvelé.

Justifié par des nécessités économiques, il pourra être recouru à ce type de contrat pour la réalisation d'un projet informatique, d'un projet marketing, d'un projet qualité, d'un projet de réorganisation suite à des mutations technologiques, d'un projet de développement d'une nouvelle offre.

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de

pourvoir durablement un emploi lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

- la mention contrat à durée déterminée à objet défini ;

- l'intitulé et la référence de l'accord collectif instituant ce contrat ;

- la description du projet et sa durée prévisible ;

- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

- l'événement ou le résultat objectif qui constituera le terme du contrat ;

- le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne peut être inférieur à 2 mois ;

- la mention de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération brute totale.

Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie des droits et avantages accordés aux salariés en contrat à durée indéterminée.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Il bénéficie également d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini qui souhaitent occuper un emploi à durée indéterminée dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondants à la connaissance des candidats.

Le contrat à durée déterminée à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans, un bilan des contrats à durée déterminée à

objet défini devra être fait 1 an avant le terme de cette période.

Définition du salaire minimum mensuel Restauration collective.

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 3231-9 et D. 3231-13 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76
V	10,13
VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 392,33
II	1 430,25
III	1 456,03
IV	1 480,30
V	1 536,42
VI	1 606,19
VII	1 735,10
VIII	1 865,54
IX	2 200,73

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances ..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

A compter de la date de mise en œuvre du présent avenant, la prime de fin d'année, telle que définie

à l'article 16.3 de la convention collective est portée à un salaire minimum mensuel pour tous les niveaux.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

Niveau	RMA
I	18 100,29
II	18 593,25
III	18 928,39
IV	19 243,90
V	19 973,46
VI	20 880,47
VII	22 556,30
VIII	24 252,02
IX	28 609,49

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Rémunération

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 3231-9 et D. 3231-13 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76
V	10,13
VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 392,33
II	1 430,25
III	1 456,03
IV	1 480,30
V	1 536,42
VI	1 606,19
VII	1 735,10
VIII	1 865,54
IX	2 200,73

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances ..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

A compter de la date de mise en œuvre du présent avenant, la prime de fin d'année, telle que définie

à l'article 16.3 de la convention collective est portée à un salaire minimum mensuel pour tous les niveaux.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

Niveau	RMA
I	18 100,29
II	18 593,25
III	18 928,39
IV	19 243,90
V	19 973,46
VI	20 880,47
VII	22 556,30
VIII	24 252,02
IX	28 609,49

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA)

A. - Classification des emplois

- annulé et remplacé par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997 -

B. - Salaire de base minimum (SBM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

C. - Revenu minimum mensuel (RMM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

D. - Revenu minimum annuel (RMA)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

E. - Evolution des SBM, RMM et RMA

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

Congés annuels (ex-art. 16)

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire (1)

(1) Voir accord du 14 juin 1993.

Départ en congés annuels (ex-art. 17)

L'organisation des départs en congés annuels devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année et des dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril.

Pour le congé principal, les intéressés devront être prévenus par écrit (affichage) au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé. Pour les congés à prendre en juillet et août, les dates de départ devront être fixées au plus tard le 30 mars.

Toutefois, si le restaurant ferme, le personnel devra prendre ses congés au moment de la fermeture.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé, par écrit (affichage), par l'employeur en fonction des nécessités du service, mais il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, lorsque le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employé a droit à 1 jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre 3 et 5 jours et à 2 jours de congés supplémentaires lorsque la durée est égale ou supérieure à 6 jours.

Sous réserve de ce qui est prévu à l'article 17 pour le " secteur scolaire ", en cas de fermeture de l'établissement pour congé, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auquel le salarié a droit, l'excédent - compte tenu des journées ou indemnités compensatrices de congés payés dont il aurait pu bénéficier pendant la période de référence - sera pris en compte au titre de chômage partiel. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congé de l'année suivante.

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Mais ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils bénéficieront en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail effectif, ou assimilé par la loi, au cours de la période de référence.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à un jour lorsque le congé principal légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Congés spéciaux (ex-art. 18)

Des congés spéciaux ne donnant pas lieu de diminution de salaire sont accordés, sur justification, aux salariés dans les conditions suivantes, sans condition de temps de présence :

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : 3 jours ouvrés ;

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

- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents :

2 jours ouvrés ;

- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : 1 jour ouvré ;

- présélection militaire : 3 jours ouvrés ;

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- déménagement du fait de l'employeur : un jour ouvré.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement listé ci-dessus distant de plus de 300 kilomètres du lieu de travail des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées par les employeurs.

Les congés sont à prendre au moment des événements en cause.

Congés " éducation ouvrière " (ex-art. 19)

Des congés " éducation ouvrière " seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957, qui prévoit notamment que :

Les salariés, désireux de participer à ces stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande à un congé non payé de 12 jours ouvrables par an.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et devra préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, et notifiée en cas de refus, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer une attestation concernant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation devra être adressée à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Le nombre de bénéficiaires prévu par l'arrêté du 21 mars 1978 en fonction des effectifs de l'établissement est déterminé comme suit :

- jusqu'à 500 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 25 ;

- de 501 à 1 000 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 50 ;

- de 1 001 et au-delà : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 200.

Jours fériés (ex-art. 20)

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;

- 1er Mai ;

- 8 Mai ;

- Ascension ;

- lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;

- 15 août ;

- 1er novembre ;

- 11 Novembre ;

- 25 décembre,

chômés dans l'entreprise pour laquelle fonctionne le restaurant, seront observés sans que cela entraîne de perte de salaire, étant entendu que le personnel du restaurant suiva tout changement d'horaire décidé par l'entreprise cliente.

Nourriture (ex-art. 21)

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel de service, lorsqu'il est présent sur les lieux de travail au moment des repas. La nourriture sera saine, abondante et variée.

Le personnel des bureaux et des sièges sociaux des entreprises présent au travail bénéficiera, pour le repas consommé dans le restaurant mis à sa disposition, d'une participation patronale ou du comité d'entreprise égale à la valeur du ticket d'admission plafonné à 8,50 F (plafond révisé automatiquement lors de chaque relèvement par l'administration fiscale).

Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)

Si une tenue autre que celle d'usage dans la profession ou un modèle particulier est imposé, l'une ou l'autre sera fourni par l'employeur.

Fourniture et blanchissage des vêtements de travail (ex-art. 23)

L'employeur assurera la fourniture des vêtements de travail des cuisiniers et apprentis de cuisine, à savoir : les pantalons, vestes et toques, ainsi que les blouses du personnel. Le blanchissage sera à la charge de l'entreprise selon des modalités arrêtées avec le comité d'entreprise.

Maladie. - Invalidité définitive. - Décès (ex-art. 24)

A. - Garantie d'emploi (2)

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours (le cachet de la poste faisant foi), ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- moins de 1 an de présence : 2 mois ;

- entre 1 et 5 ans de présence : 6 mois ;

- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

3. Si, à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

4. En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

5. Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

B.- Indemnisation de la maladie

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;

- 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

1.L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré sontravail.

3. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

D. - Capital décès

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la restauration collective une indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès dont les conditions de mise en œuvre devront être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnisation ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au 1er alinéa sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre employeur et salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relative au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès

A. - Garantie d'emploi (2)

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours (le cachet de la poste faisant foi), ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- moins de 1 an de présence : 2 mois ;

- entre 1 et 5 ans de présence : 6 mois ;

- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

3. Si, à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

4. En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

5. Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

B.- Indemnisation de la maladie

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;

- 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

1.L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré sontravail.

3. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur,

chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

D. - Capital décès

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la restauration collective une indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès dont les conditions de mise en œuvre devront être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnisation ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au 1er alinéa sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre employeur et salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relative au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

Accidents du travail et maladies professionnelles

A. - Garantie de l'emploi

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet reconnu comme accident de travail, ou d'une maladie professionnelle, au service de l'employeur qui l'occupe au moment de l'événement, bénéficie des garanties d'emploi, et éventuellement d'indemnisation, prévues aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-9 du code du travail.

B. - Indemnisation des accidents du travail

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, le salarié aura droit au versement des indemnités ci-après :

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 80 % du salaire brut du 31e au 91e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 31e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

1.L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été

effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré sontravail.

3. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

4. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

5. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

Retraite complémentaire (ex-art. 26)

Le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire qui est obligatoire pour tous les établissements rentrant dans le champ d'application de la présente convention.

Pour 1983, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4 % du montant de la rémunération dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale (1).

La cotisation est supportée à raison de :

- 60 % pour les employeurs ;

- 40 % pour les employés.

(1) Alinéa étendu sauf en ce qui concerne la catégorie des cadres (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Formation professionnelle

Une formation appropriée et l'acquisition de qualifications professionnelles adéquates constituent l'une des plus importantes conditions préalables à l'amélioration de la qualité et des services dans la restauration collective et donc à la compétitivité du secteur.

Les entreprises considèrent le développement des ressources humaines comme un investissement et, en tant que tel, il représente un élément substantiel dans les projets de stratégie et d'investissements. L'amélioration des compétences et la progression des salariés grâce à la formation et l'acquisition de qualifications professionnelles s'envisagent comme une priorité mise en œuvre de façon continue.

Les salariés doivent accorder toute l'attention nécessaire aux programmes de formation et y participer de façon active.

Considérant que les idées affirmées ci-dessus trouvent leur traduction dans les principes exprimés dans l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective du 13 octobre 1999, les parties signataires conviennent de les transposer dans le présent article et affirment que les actions de formation professionnelle doivent s'effectuer dans le respect des principes suivants :

1. Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre salariés à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces actions.

2. Le plan de formation des entreprises doit répondre aux objectifs suivants :

- l'adaptation des compétences à l'évolution des techniques, des produits utilisés, des prestations fournies et aux changement dans l'organisation du travail et de la production ;

- l'évolution des qualifications et des possibilités de carrière des salariés.

3. Tant l'entreprise que les salariés ou leurs représentants peuvent proposer des initiatives en matière de formation et d'acquisition de compétences professionnelles complémentaires.

4. La participation des salariés à une formation à l'initiative de l'employeur ne doit pas être discriminatoire ou entraîner des désavantages, par exemple pour ce qui est du salaire, de la garantie de l'emploi, de dépenses liées à la formation.

5. Les exigences croissantes de mobilité et les spécificités de la restauration collective résultant du transfert des contrats de gestion rendent important, pour tout le secteur de la restauration collective sous-traitée, une transférabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.

6. Une formation continue de qualité doit être assurée au sein des entreprises. Les interlocteurs sociaux devraient, au niveau de l'entreprise :

- dresser un inventaire régulier des mesures existantes concernant la formation continue ;

- identifier les besoins en matière de formation et de compétences ;

- élaborer conjointement, après information et consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences ;

- évaluer l'efficacité des mesures prises.

Cette transposition des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective ne préjuge en aucune manière des futures négociations découlant de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 ainsi que des dispositions légales et réglementaires à venir.

Hygiène et sécurité (ex-art. 28)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements.

Les employeurs et les employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment dans les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947.

Loi du 6 décembre 1976, décret n° 79-228 du 20 mars 1979, loi du 23 décembre 1982.

Les employeurs veilleront à l'application de la réglementation concernant les installations et équipements par l'entreprise utilisatrice conformément au décret du 29 novembre 1977 n° 77-1321, et à l'arrêté du 15 octobre 1980.

(1) Annexe du 15 novembre 1989 à l'article 29 :

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés s'engagent à favoriser une formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Les dépenses de formation seront imputables sur le budget de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les salaires, frais de transport, d'hébergement, dans la limite du forfait réglementaire, seront pris en charge par l'entreprise, sans qu'ils puissent s'imputer sur le budget de la formation professionnelle continue.

Bulletin de paie (ex-art. 29)

L'ensemble du personnel reçoit avec son salaire un bulletin de salaire une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant.

Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, et en particulier par celles du décret du 19 décembre 1959.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande, sauf pour le solde de tout compte qui doit être remis, au choix de l'employeur, au siège de la société, ou à tout lieu central qu'elle désignera, proche du lieu habituel de travail.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications prévues par l'article R. 143-2 du code du travail, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;

- les nom et prénom de l'intéressé ;

- l'emploi occupé par lui dans la classification ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;

- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

- le montant de la rémunération nette ;

- la date du paiement ;

- les dates et le montant de l'indemnité correspondante, lors de la prise du congé.

En outre, il y sera mentionné le sigle de la caisse de retraite, étant entendu que la signification de ce sigle et l'adresse de la caisse seront affichées dans l'exploitation.

Par ailleurs, les bulletins de paie ne comporteront aucune référence explicite pour le paiement des heures de délégations.

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 % du salaire

correspondant au temps de travail accompli, *ceux-ci étant distribués dans le cadre du règlement intérieur* (1) (2).

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 2, dernier alinéa, de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Certificat de travail (ex-art. 30)

A l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;

- nom et prénom de l'intéressé ;

- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;

- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

Avantages acquis (ex-art. 31)

1. Les avantages acquis par la présente convention ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié, dans l'entreprise qui l'emploie.

2. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels, d'établissements et d'entreprises, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

4. La convention collective nationale ne constituant qu'un minimum de garanties sociales, des accords plus avantageux pourront éventuellement être conclus au niveau des entreprises.

Succession d'employeur (ex-art. 32)

(Les dispositions de cet article sont remplacées par celles de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services.)

Promotion (ex-art. 33)

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire. Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pendant celle-ci une prime.

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- l'employé est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant ;

- l'employé est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent, et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Départ à la retraite

A.-Départ en retraite. (2)

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 13, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté, dans les conditions fixées au paragraphe C ci-après.

B.-Mise à la retraite.

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié. (3)

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

Mais il n'a pas à lui verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 de la présente convention.

Cependant, il est redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

C.-Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

A.-Indemnité de départ à la retraite pour les employés et les agents de maîtrise

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0, 5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1, 5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2, 5 mois

B.-Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0, 5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	2 mois

20 ans	2, 5 mois
25 ans	3 mois

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (anciennement article L. 122-14-13, dernier alinéa) aux termes desquelles les délais de préavis sont plus favorables pour les cadres ayant une ancienneté de plus de 6 mois (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1237-4, deuxième alinéa, du code du travail (anciennement article L. 122-14-12, deuxième alinéa) (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Secteur hospitalier.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Etablissements à activité continue

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Prime d'activité continue

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;

- dans lesquels, par voie de conséquence :

- le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;

- le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F de la convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à 40,90 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

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

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art.1er).

Prime de service minimum

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum, qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique.

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 20,40 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié astreint à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes perçoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « revenu minimum annuel ».

Cet avenant fera l'objet d'une annexe au contrat de travail des salariés concernés.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Conciliation

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

Tous les différends collectifs peuvent être soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat national des chaînes d'hôtels et restaurants, section restauration collective, où est fixé le siège de la commission (22, avenue de la Grande-Armée, à Paris).

La commission de conciliation est saisie, par écrit, par la partie la plus diligente, qui doit exposer succinctement le différend ; elle 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. La commission formule à la majorité absolue des propositions de conciliation. Un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé par les parties présentes et déposé au greffe du conseil de prud'hommes. 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, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Le temps d'absence du ou des délégués conciliateurs appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant la conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Dépôt

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, la présente convention sera déposée en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris par la partie la plus diligente.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, sachant que la date d'entrée en vigueur est déterminée par l'article 2.

Adhésion à la convention

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale qui n'est pas portée au présent accord peut y adhérer ultérieurement. L'adhésion est valable à partir du jour qui suit celui du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension de la convention

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère des affaires sociales et de la solidarité que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

A cet égard, il est rappelé que la présente convention ne prendra effet, même entre les parties signataires, qu'après la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L. 133-8 du code du travail.