

A jour au 1^{er} décembre 2007
Date du dernier texte enregistré : 28 mars 2007

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Cafétérias

IDCC 2060

BROCHURE JO 3297

Convention collective nationale du 28 août 1998

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1999, JO 29 décembre 1999)

(Se reporter également à la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

CFE-CGC-SEHOR ;

CFTC-HRBC.

UNSA (Adhésion par lettre du 25 octobre 2004).

Clauses générales

Préambule

Ce texte se substitue, pour les entreprises dont l'activité principale répond à la définition donnée à l'article 1 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 arrêté 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 16 avril 1985, modifié par l'avenant du 13 mars 1987 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 salariés 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 formation 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 hôtelière 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 1^{er} 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 (NDLR : remplacé par accord du 12 juin 2001) 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 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 I

Conditions générales

Article 1

Champ d'application

La présente Convention collective nationale, conclue en application du titre III du livre premier 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 tout type 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.

Article 2

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.

Article 3

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.

Article 4

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 signataires 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.

Article 5

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.

Article 6

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 trois délégués par séance, (1 pour Paris - Ile-de-France et 2 pour la Province), pour les réunions plénières tenues à Paris.

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 2^e 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'hôtels 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.

Article 7

Liberté d'opinion

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.

Article 8

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 deux 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 quinze 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.

Article 9

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 (articles 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 chaise, 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.

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.

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 (article 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.

TITRE III

Égalité professionnelle

Article 10

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 responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

TITRE IV

Contrat de travail

Article 11

Embauche

- Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaires 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 de 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.

Article 12 **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.

Article 13 **Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel** **(Modifié par avenant n° 1 du 2 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004** **applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au** **Journal officiel soit le 1^{er} juillet 2004)**

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 pli recommandé 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 expresse 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 expresse 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 deux 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](#) (Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004).

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 douze semaines consécutives l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept 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 au 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.](#)

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 trente heures par semaine ou à cent trente 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.

Article 14 Travail de nuit

(Résultant de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004 applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juillet 2004)

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 accompli 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 accompli 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.

Article 15 Travailleurs handicapés

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

Article 16 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).

Article 17 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.

À l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera au moins égal 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.

Article 18 **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.

Article 19 **Tenues et vêtements de travail**

(Complété par avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

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 deux ans, à compter de la date d'extension de la présente Convention collective nationale, pour se mettre en conformité.

Le temps d'habillage et de déshabillage, s'il n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, donne lieu à l'attribution de la compensation forfaitaire suivante : 1 jour de repos par année civile(alinéa ajouté par avenant n° 1 du 15 novembre 2001).

Cette compensation ne remet pas en cause celles attribuées, le cas échéant, par accord d'entreprise(alinéa ajouté par avenant n° 1 du 15 novembre 2001).

TITRE V **Apprentissage et formation**

Article 20 **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.

Article 21 **Formation professionnelle**

(Voir l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord 28 mars 2007 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle reproduits dans la

convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

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

TITRE VI

Durée du travail

Article 22 (ancien)

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.

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

Protection de la maternité

À 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.

Article 22 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Article 22-1 - Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, la durée hebdomadaire du travail s'entend comme étant du travail effectif, à l'exclusion :

- du temps consacré aux changements de tenue et aux repas ;
- du temps de pause, qu'il soit rémunéré ou non ;
- des coupures entre deux séquences de travail.

Article 22-2 - La durée du travail est réduite à 35 heures pour l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions de l'article 22-5 ci-après. Cette réduction prendra effet :

- pour les entreprises employant plus de 50 salariés, à la date fixée par leur accord d'entreprise,
- pour les entreprises employant de 21 à 50 salariés, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
- pour les entreprises employant 20 salariés ou moins, selon les dispositions légales.

Article 22-3 - Les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures.

Article 22-4 - Les salariés dont l'horaire de travail est réduit dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Les modalités de maintien seront définies par accord d'entreprise ou à défaut, par la création d'une indemnité différentielle de réduction du temps de travail.

Les salariés au SMIC bénéficieront, conformément aux dispositions légales, de la garantie mensuelle de SMIC en vigueur au moment de la réduction du temps de travail à 35 heures.

Article 22-5 - Salariés à temps partiel

1. Les modalités spécifiques auxquelles seront soumis les salariés à temps partiel seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail contractuel ;
- soit d'un maintien du temps de travail contractuel.
- soit d'une augmentation du temps de travail contractuel.

2. L'horaire de travail des salariés à temps partiel pourra être modulé dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, sans que le temps de travail moyen hebdomadaire (ou mensuel) ne puisse excéder de plus d'un tiers le temps de travail contractuel.

3. La durée de la coupure entre deux séquences de travail ne pourra être supérieure à quatre heures trente. Dans ce cas, le contrat ne peut être d'une durée inférieure à 25 heures par semaine.

Néanmoins, les salariés dont l'horaire est inférieur à 25 heures pourront avoir une coupure supérieure à 2 heures jusqu'à 4 heures trente sur leur demande expresse, étant entendu qu'ils pourront revenir au régime initial en la formulant par écrit, moyennant un délai de prévenance d'un mois ; cette possibilité étant précisée dans le contrat de travail.

Il est rappelé, qu'aux termes de l'article 13.3 de la CCN, les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié à temps partiel d'occuper un autre emploi à temps partiel.

Article 22-6 - Cadres et agents de maîtrise

1. Les modalités spécifiques de la réduction du temps de travail des agents de maîtrise seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire moyen ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures ;
- soit, pour les agents de maîtrise itinérants, d'un forfait annuel en heures.

Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail déterminé sur une base hebdomadaire.

2. Les cadres dits «intégrés», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon l'une des modalités prévues au 1. ci-dessus pour les agents de maîtrise. Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail, déterminé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

3. Les cadres dits «autonomes», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par la présente convention (niveau 4, échelons 1 et 2), bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon des modalités définies par les accords d'entreprise ou, à défaut, résultant de la fixation d'un forfait en heures ou en jours, déterminé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La durée du travail journalier de ces derniers ne pourra excéder 10 heures de travail effectif en moyenne sur quatre semaines.

4. Les cadres dits «dirigeants», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, ne sont pas concernés par les dispositions du titre VI de la CCN relatif à la durée du travail.

Les directeurs de cafétéria salariés sont expressément exclus de la catégorie des cadres dirigeants.

Article 22-7 - Protection de la maternité

À 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.

Article 23 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 six heures.

Article 24 (ancien) 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.

Article 24 (nouveau) Heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont bonifiées sous forme soit de repos compensatoire, soit de majoration de salaire, selon les dispositions prévues par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, ces heures supplémentaires sont bonifiées selon les dispositions légales en vigueur.

Article 25 Repos hebdomadaire

Le nombre de jours de repos est fixé à deux 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).

TITRE VII Congés et suspension du contrat de travail

Article 26 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 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'une année, 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 1^{er} 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.

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 1^{er} 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 vingt et un an au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux 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 deux ans.](#)

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

Article 27 **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.

Article 28 **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.

Article 29 **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 km de son lieu de travail, des absences non rémunérées pourront être convenues entre l'employeur et le salarié.

Article 30 **Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade** **(mod. par ✨)**

Avenant n° 5, 12 févr. 2007, non étendu., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, sans dérogation possible

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'une année 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.

(Al. ajouté par Avenant n° 5, 12 févr. 2007, non étendu) Un congé non rémunéré pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

(Al. ajouté par Avenant n° 5, 12 févr. 2007, non étendu) 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.

Article 31 **Jours fériés**

Pour le personnel présent depuis plus d'un an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à 6 jours par an, plus le 1^{er} mai.

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.

Article 32 **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 sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux
Moins d'1 an	-	-
Entre 1 an et moins de 3 ans	du 16 ^e au 183 ^e jour	70 %

Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 11 ^e au 30 ^e jour	90 %
	du 31 ^e au 90 ^e jour	80 %
	du 91 ^e au 183 ^e jour	70 %
À partir de 5 ans	du 11 ^e au 90 ^e jour	90 %
	du 91 ^e au 240 ^e 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 institué un délai de carence de 15 jours pour les salariés comptant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté et de 10 jours pour ceux comptant plus de 3 ans.

Article 32.2 - Garanti de l'emploi

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

Ancienneté	Garantie
Moins d'1 an	-
Entre 1 an et moins de 5 ans	6 mois
À 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 - 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 1 ^{er} au 183 ^e jour	80 %
Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 1 ^{er} au 30 ^e jour	90 %
	du 31 ^e jour au 183 ^e jour	85 %
À partir de 5 ans	du 1 ^{er} au 240 ^e 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.

TITRE VIII

Rupture du contrat de travail

Article 33 **Préavis**

Article 33.1 - Démission

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

	Ancienneté		
	moins de 6 mois	de 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
- Cadres*	1 mois	2 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	8 jours	15 jours	1 mois

* Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail

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

Article 33.2 - Licenciement

Sauf accord entre les parties, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde :

	Ancienneté		
	moins de 6 mois	de 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
- Cadres*	1 mois	3 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	8 jours	1 mois	2 mois

* Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail

Les procédures de licenciement sont fixées par la loi.

En cas de licenciement, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de deux heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum mensuel égal à 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 principales de service des repas à la clientèle.

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

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.

Article 34

Dispositions spécifiques au licenciement économique

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

Article 35

Indemnisation du licenciement

Article 35.1 - Licenciement pour motif personnel

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{e}}$ 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 $1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 qu'au prorata temporis.

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

Dispositions particulières pour les cadres

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, plus $1/15^{\text{e}}$ de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le $1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 qu'au prorata temporis.

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

Article 35.2 - Licenciement pour motif économique

Une indemnité distincte du préavis sera accordée aux salariés licenciés pour motif économique ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 qu'au prorata temporis.

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

Article 36 **Départ en retraite** **(mod. par)**

Avenant n° 4 du 1^{er} janvier 2006, étendu par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2007

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	Un 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	Un 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 01^{er} 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) À la demande de l'employeur le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) 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 Cafétéria & Assimilées.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en œuvre 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 emploi jeunes...) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite
- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour deux mises à la retraite.

- Les contrats visés ci-dessus 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) 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-dessous :

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) **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

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales et bénéficieront du régime de fiscalité selon la législation en vigueur.

TITRE IX

Classifications et salaires

Article 37

Classifications

De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

Ce système de classification répond à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque, afin de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un avenir professionnel.

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 pluriactivité 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.

Il recevra une formation à l'exercice de ces tâches lorsqu'elle s'avérera nécessaire.

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 diversité des entreprises visées par la présente Convention collective nationale a créé l'obligation pour les parties de trouver un système de classification adaptable à tous les types d'entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode mixte des critères classants a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et aux caractéristiques professionnelles de chacun des emplois qui y existent.

La classification ainsi opérée est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

Article 37.2.1 - Présentation

La grille de classifications des emplois est basée sur 4 critères.

Elle comprend 4 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau du niveau I à III et 2 pour le niveau IV.

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 quatre définitions.

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

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.

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

Article 37.2.2 - Définition des critères classants

a - Compétences (connaissances et attitudes commerciales)

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

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience professionnelle.

Les connaissances font obligatoirement référence aux diplômes créés ou agréés par l'Éducation Nationale et la CNPE/IH : CQP Agent de restauration (niveau I échelon 2), CAP cuisinier (niveau I échelon 3) ou tout autre diplôme spécifique aux métiers de la restauration.

b - Contenu de l'activité (ex : type d'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.

Article 37.3 - Clauses supplémentaires

Titulaires d'un diplôme de Niveau V

Le titulaire d'un diplôme de niveau V spécifique aux métiers de la restauration ou d'une formation qualifiante de même niveau, reconnu par la branche professionnelle des cafétérias et assimilés, qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification, accède directement au niveau I, échelon 3.


Prise en compte de l'expérience professionnelle

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau 1 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. Néanmoins, le temps requis ne commencera à être décompté qu'à la date d'extension de la présente Convention collective nationale.

Délai de mise en place

Les entreprises devront mettre en place la grille de classification et la grille de salaires au plus tard dans les 12 mois de la date d'extension de la présente Convention collective nationale.

Grille de classifications

(mod. par )

Avenant n° 2, 2 mai 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 27 juill.

Avenant n° 4 du 1^{er} janvier 2006, étendu par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2007

Niveau I

Niveau I	Compétences (connaissances et attitudes commerciales)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Connaissances élémentaires. Accueillant, apte à donner un renseignement au client.	Tâches multiples simples et répétitives dans tous les postes, nécessitant l'emploi de matériel professionnel en application de modes opératoires commerciaux et techniques.	Contrôles fréquents.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 2	Emploi correspondant à un CQP d'Agent de restauration ou expérience professionnelle de 2 ans dont 1 an dans l'entreprise, contrôlée par celle-ci. Accueillant, apte à anticiper la demande du client.	Tâches multiples plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité en application des modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 3	CQP et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise. Accueillant, apte à orienter la consommation du client.	Tâches multiples plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité. Maîtrise des modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles ponctuels. Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique immédiate.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.

Niveau II

Niveau II	Compétences (connaissances et attitudes commerciales)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	CAP cuisinier et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise. (Avenant n° 4, 17 janv. 2006, étendu) CQP Agent de restaurant avec expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation.	Tâches multiples plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux.	Peut dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.
Échelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau 2.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau 2 échelon 1 et contrôlée par celle-ci. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, apte à gérer les situations commerciales délicates.	Tâches variées, complexes. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux.	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.
Échelon 3	Même niveau de compétence qu'au niveau 2.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau 2 échelon 2 et contrôlée par celle-ci. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, apte à gérer les situations commerciales délicates.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux. Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.	Pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs. Doit décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et responsabilité à l'égard de travaux exécutés par d'autres employés.

Niveau III

Niveau III	Compétences (connaissances et attitudes commerciales)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	BTS hôtellerie/restauration (Avenant n° 4, 17 janv. 2006, étendu), CQP assistant d'exploitation, et/ou expérience professionnelle prolongée par l'entreprise. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, apte à gérer les situations commerciales délicates.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement.	Contrôles fréquents de son activité.	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs.
Échelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau 3.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management,	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans

	niveau 3 échelon 1 et contrôlée par celle-ci. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, apte à gérer les situations commerciales délicates.	sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des programmes, leur suivi et le contrôle des résultats.	rendre compte.	le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des programmes décidés par sa hiérarchie.
Échelon 3	Même niveau de compétence qu'au niveau 3.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau 3 échelon 2 et contrôlée par celle-ci. Accueillant, apte à anticiper les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, apte à gérer les situations commerciales délicates.	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 programmes, leur suivi et le contrôle des résultats. Forme 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 programmes décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.

Niveau IV

Échelon	Compétences (Connaissances et attitudes commerciales)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
1	Même niveau de compétence qu'au niveau 3.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau 3, échelon 3, et contrôlée par celle-ci. Apte à animer l'activité commerciale de son restaurant.	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.
2	Même niveau de compétence qu'au niveau 4.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau 4, échelon 1, et contrôlée par celle-ci. Maîtrise l'animation de l'activité commerciale de son restaurant.	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.
3	Même niveau de compétence	Maîtrise confirmée la	Contrôles	Responsabilité totale de

qu'au niveau 4.2, accompagné direction d'un établissement ponctuels de son l'établissement qui lui est d'une expérience dans tous les domaines de activité. confié. professionnelle, confirmée l'organisation, de la gestion dans l'entreprise, dans un et du management. emploi de niveau 4, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.

Obligation d'en rendre compte.

Maîtrise totalement l'animation de l'activité commerciale de son restaurant.

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.

Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.

Article 38 Salaires minima par niveau

38.1 - Salaires minima garantis [(note 1) :

(1) Historique des salaires

Avenant n° 1, 2 déc. 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004 applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1^{er} juillet 2004)

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	7.19
	Échelon 2	7.22
	Échelon 3	7.26
	Niveau II	
	Échelon 1	7.36
	Échelon 2	7.48
	Échelon 3	7.65
	Agents de maîtrise	Niveau III
Échelon 1		8.14
Échelon 2		8.55
Échelon 3		8.96
Cadres	Niveau IV	
	Échelon 1	11.80
	Échelon 2	13.00

Pour établir si le salarié perçoit au moins de salaire minimum garanti de sa catégorie, les avantages en nature tels que définis et évalués ci-après, ne seront pris en compte que pour le quantum défini à l'article D. 141.8 du Code du Travail sur les avantages en nature.

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.

De plus, concernant la catégorie «Cadres», il est arrêté ce qui suit :

D'une part, il est créé un Échelon 3 au Niveau IV dont le taux horaire brut est fixé, dans la présente grille de salaire, à 15,50 euros.

La création de ce nouvel échelon au Niveau IV de la catégorie «Cadres» donnera lieu à l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux sur le premier semestre 2004 aux fins de déterminer les critères classant de ladite catégorie qui sont définis par la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & assimilés.

Le présent Niveau IV Échelon 3, ainsi que le taux horaire brut ci-dessus mentionné, viendront à s'appliquer aux entreprises au terme de la procédure d'extension, dont fera l'objet avenant issu des négociations sur ce dernier sujet.

D'autre part, il est précisé que les directeurs de cafétéria salariés classés au Niveau IV de la grille de classification de branche sont expressément exclus de la catégorie des cadres dits «dirigeants».

Enfin, il est convenu entre les parties qu'afin de tenir compte des mesures qui ont été arrêtées en matière de revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance pour les années 2004 à 2005, les rencontres, qui auront lieu au titre de la négociation salariale annuelle de branche, se tiendront sur les derniers trimestres de chacune de ces années au regard des principes dégagés lors de la présente négociation.

Avenant n° 3, 9 mai 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 27 juill.

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	7.61
	Échelon 2	7.64
	Échelon 3	7.68
	Niveau II	
	Échelon 1	7.79
	Échelon 2	7.92
	Échelon 3	8.10
	Agents de maîtrise	Niveau III
Échelon 1		8.61

	Échelon 2	9.05
	Échelon 3	9.48
Cadres	Niveau IV	
	Échelon 1	12.49

Concernant la catégorie des «Cadres», il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle du personnel «Cadre», classé à compter du Niveau IV Échelon 2 de la grille de classification, ne peut être inférieure au plafond annuel de la Sécurité Sociale.

]

(mod. par )

Avenant n° 3, 9 mai 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 27 juill.

Avenant n° 4 du 1^{er} janvier 2006, étendu par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2007

Avenant n° 5, 12 févr. 2007, non étendu., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Organisation(s) syndicale(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

(Avenant n° 4, 17 janv. 2006, étendu)

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
	Niveau I	
	Échelon 1	8.03
	Échelon 2	8.07
	Échelon 3	8.11
Employés	Niveau II	
	Échelon 1	8.22
	Échelon 2	8.36
	Échelon 3	8.55

	Niveau III	
Agents de maîtrise	Échelon 1	9.09
	Échelon 2	9.55
	Échelon 3	10
Cadres	Niveau IV	
	Échelon 1	13.18

Concernant l'échelon 2 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres», il est rappelé que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure au plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Concernant l'échelon 3 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres», il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à 1.1 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale

Il est convenu qu'au sein de la branche d'activité des «Chaînes de Cafétéria & assimilées», il ne sera plus procédé à la déduction demi avantage nourriture telle que définie par les dispositions conventionnelles, les articles D. 141-6 & 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.

(Avenant n° 5, 12 févr. 2007, non étendu)

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	8.27
	Échelon 2	8.31
	Échelon 3	8.35
	Niveau II	
	Échelon 1	8.47
	Échelon 2	8.61
	Échelon 3	8.80
	Agents de maîtrise	Niveau III
Échelon 1		9.36
Échelon 2		9.83
Échelon 3		10.30

Concernant l'échelon 1 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres», il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 25 500 Euros.

Concernant l'échelon 2 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres», il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 32 500 Euros.

Concernant l'échelon 3 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres», il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 35 500 Euros.

Article 38.2 - Révision des salaires minima garantis

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

TITRE X

Commission de conciliation

Article 39

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 6-3 de la présente Convention collective nationale.

TITRE XI

Dépôt et extension

Article 40

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.

Annexe

Positionnement des emplois repères

Emplois repères : Employé

Emplois repères	Employé					
	Niveau I			Niveau II		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé(e) de restauration	***	***	***	***	***	***
Responsable de maintenance				***	***	***
Secrétaire		***	***	***	***	***
Adjoint(e) d'établissement						
Directeur (directrice) d'établissement						

Emplois repères : Maîtrise et Cadre

Emplois repères	Maîtrise			Cadre	
	Niveau III			Niveau IV	
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2
Employé(e) de restauration					
Responsable de maintenance	***	***			
Secrétaire	***				
Adjoint(e) d'établissement	***	***	***		
Directeur (directrice) d'établissement				***	***

Textes complémentaires

Réduction et aménagement du temps de travail

Avenant n° 1 du 15 novembre 2001

(Non étendu ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA/FO.

En application des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail et dans le contexte des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, relatives à la réduction négociée du temps de travail dites «lois Aubry», il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tendant à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le présent avenant fait suite à 5 réunions de négociation qui se sont tenues les 30 octobre 2000, 17 janvier 2001, 13 mars 2001, 5 avril 2001 et 26 juin 2001.

Préambule

Soucieux de faire vivre la convention collective propre aux chaînes de cafétérias et d'y inclure les dispositions résultant de la Loi sur la Réduction du temps de travail, les partenaires sociaux ont procédé à des discussions dans l'objectif de conclure un avenant à la convention collective de branche relatif à la durée du travail et aux salaires minima,

étant rappelé d'une part, que les chaînes de cafétérias membres du SNRPO sont déjà sous le régime du droit commun en matière de durée du travail, et que, d'autre part, certaines d'entre elles sont déjà dotées d'accords d'entreprise réduisant le temps de travail.

Pour les entreprises qui n'auraient pas réduit le temps de travail, les modalités d'application de cet avenant devront faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent, ou d'un accord d'entreprise dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat.

Considérant que ces différents accords ont déjà produit leurs effets, tant au niveau des organisations de ces entreprises, qu'au niveau des horaires et des rémunérations du personnel, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de branche général préservant au mieux les accords d'entreprise.

Il est rappelé d'autre part, que les accords d'entreprise déjà entrés en vigueur ont d'ores et déjà permis de créer ou de préserver 444 emplois dans la Branche.

Les parties réaffirment leur volonté de rester dans le droit commun en matière de durée du travail, et d'appliquer le régime des 35 heures de travail hebdomadaire dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN, au plus tard en janvier 2002 sous réserve que les dispositions légales actuelles soient maintenues en l'état.

De ce fait, les articles de la CCN mentionnés ci-après sont modifiés dans les termes suivants :

Article 1er

L'article 22 («Durée hebdomadaire du travail») de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 22-1 - Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, la durée hebdomadaire du travail s'entend comme étant du travail effectif, à l'exclusion :

- du temps consacré aux changements de tenue et aux repas ;
- du temps de pause, qu'il soit rémunéré ou non ;
- des coupures entre deux séquences de travail.

Article 22-2 - La durée du travail est réduite à 35 heures pour l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions de l'article 22-5 ci-après. Cette réduction prendra effet :

- pour les entreprises employant plus de 50 salariés, à la date fixée par leur accord d'entreprise,
- pour les entreprises employant de 21 à 50 salariés, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
- pour les entreprises employant 20 salariés ou moins, selon les dispositions légales.

Article 22-3 - Les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures.

Article 22-4 - Les salariés dont l'horaire de travail est réduit dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Les modalités de maintien seront définies par accord d'entreprise ou à défaut, par la création d'une indemnité différentielle de réduction du temps de travail.

Les salariés au SMIC bénéficieront, conformément aux dispositions légales, de la garantie mensuelle de SMIC en vigueur au moment de la réduction du temps de travail à 35 heures.

Article 22-5 - Salariés à temps partiel

1. Les modalités spécifiques auxquelles seront soumis les salariés à temps partiel seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail contractuel ;
- soit d'un maintien du temps de travail contractuel.
- soit d'une augmentation du temps de travail contractuel.

2. L'horaire de travail des salariés à temps partiel pourra être modulé dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, sans que le temps de travail moyen hebdomadaire (ou mensuel) ne puisse excéder de plus d'un tiers le temps de travail contractuel.

3. La durée de la coupure entre deux séquences de travail ne pourra être supérieure à quatre heures trente. Dans ce cas, le contrat ne peut être d'une durée inférieure à 25 heures par semaine.

Néanmoins, les salariés dont l'horaire est inférieur à 25 heures pourront avoir une coupure supérieure à 2 heures jusqu'à 4 heures trente sur leur demande expresse, étant entendu qu'ils pourront revenir au régime initial en la formulant par écrit, moyennant un délai de prévenance d'un mois ; cette possibilité étant précisée dans le contrat de travail.

Il est rappelé, qu'aux termes de l'article 13.3 de la CCN, les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié à temps partiel d'occuper un autre emploi à temps partiel.

Article 22-6 - Cadres et agents de maîtrise

1. Les modalités spécifiques de la réduction du temps de travail des agents de maîtrise seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire moyen ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures ;
- soit, pour les agents de maîtrise itinérants, d'un forfait annuel en heures.

Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail déterminé sur une base hebdomadaire.

2. Les cadres dits «intégrés», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon l'une des modalités prévues au 1. ci-dessus pour les agents de maîtrise. Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail, déterminé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

3. Les cadres dits «autonomes», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par la présente convention (niveau 4, échelons 1 et 2), bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon des modalités définies par les accords d'entreprise ou, à défaut, résultant de la fixation d'un forfait en heures ou en jours, déterminé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La durée du travail journalier de ces derniers ne pourra excéder 10 heures de travail effectif en moyenne sur quatre semaines.

4. Les cadres dits «dirigeants», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, ne sont pas concernés par les dispositions du titre VI de la CCN relatif à la durée du travail.

Les directeurs de cafétéria salariés sont expressément exclus de la catégorie des cadres dirigeants.

Article 22-7 - Protection de la maternité

À 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.

Article 2

L'article 24 («Heures supplémentaires») de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 24 - Au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont bonifiées sous forme soit de repos compensatoire, soit de majoration de salaire, selon les dispositions prévues par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, ces heures supplémentaires sont bonifiées selon les dispositions légales en vigueur.

Article 3

Il est ajouté à l'article 19 (tenue et vêtement de travail) de la CCN des chaînes de cafétérias et assimilés, les dispositions suivantes :

Le temps d'habillage et de déshabillage, s'il n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, donne lieu à l'attribution de la compensation forfaitaire suivante : 1 jour de repos par année civile.

Cette compensation ne remet pas en cause celles attribuées, le cas échéant, par accord d'entreprise.

Article 4

Grille

L'article (salaire minima garantis) de la CCN des chaînes de cafétérias est modifié dans les conditions suivantes :

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

Employés	Niveau I	
	Échelon 1	43,72
	Échelon 2	43,96
	Échelon 3	44,17
	Niveau II	
	Échelon 1	44,77
	Échelon 2	45,50
	Échelon 3	46,58
	Agent de maîtrise	
	Niveau III	
	Échelon 1	49,50
	Échelon 2	52,00
	Échelon 3	54,50
Cadres	Niveau IV	
	Échelon 1	63,60
	Échelon 2	69,40

Pour établir si le salarié perçoit au moins le salaire minimum garanti de sa catégorie, les avantages en nature tels que définis et évalués ci-après, ne seront pris en compte que pour le quantum défini à l'article D 141.8 du Code du Travail sur les avantages en nature.

Article 5

L'article (travail de nuit) de la CCN des chaînes de cafétérias est modifié dans les conditions suivantes :

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, le salarié dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail dans la plage «horaire de nuit», ou celui effectuant 30 heures dans la plage «horaire de nuit» au cours d'une période de 4 semaines.

La période 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 est égal à 25% 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 du au titre des heures supplémentaires.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant sera soumis, comme la Convention Collective des Chaînes de cafétérias, à la procédure d'extension, il entrera donc en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du Code Du Travail, auprès

des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ainsi qu'auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Cafétérias - Cafétérias

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890