

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

### **Avenant n° 65 du 15 avril 2024**

relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence  
et à la prime de détachement

NOR : ASET2450561M

IDCC : 1266

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

**SNRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

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

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

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les organisations syndicales et patronales représentative de la branche soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant

est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

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

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

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

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

## Article 2 | *Taux horaires minima*

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

(En euros.)

| Niveaux | Taux horaires |
|---------|---------------|
| I       | 11,66         |
| II      | 11,72         |
| III     | 11,86         |
| IV      | 12,06         |
| V       | 12,72         |
| VI      | 13,23         |
| VII     | 14,06         |
| VIII    | 14,78         |
| IX      | 19,07         |

## Article 3 | *Salaires minima mensuels*

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

(En euros.)

| Niveaux | SMM      |
|---------|----------|
| I       | 1 768,43 |
| II      | 1 777,53 |
| III     | 1 798,77 |

| Niveaux | SMM      |
|---------|----------|
| IV      | 1 829,10 |
| V       | 1 929,20 |
| VI      | 2 006,55 |
| VII     | 2 132,43 |
| VIII    | 2 241,63 |
| IX      | 2 892,28 |

#### Article 4 | Revenus minima annuels

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

(En euros.)

| Niveaux | RMA       |
|---------|-----------|
| I       | 22 989,59 |
| II      | 23 107,89 |
| III     | 23 384,01 |
| IV      | 23 778,30 |
| V       | 25 079,60 |
| VI      | 26 085,15 |
| VII     | 27 721,59 |
| VIII    | 29 141,19 |
| IX      | 37 599,64 |

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

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

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

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

## Article 6 | Revalorisation de la prime de détachement

Le montant de la prime exceptionnelle de détachement temporaire est doublé, son montant est alors porté à 4 € par journée de détachement.

L'article 8 de la convention collective nationale (alinéa 5) est modifié comme suit :

« [...]

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder le nombre de 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 4 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 (voir partie salaires).

[...] »

## Article 7 | Égalité femmes/hommes

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

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

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

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

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

## Article 8 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## Article 9 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

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

#### **Article 10 | Entrée en vigueur. Durée**

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

*Fait à Paris, le 15 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)