

## Personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 3225)

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Restauration de collectivités	20/06/1983	02/02/1984	17/02/1984	3225	1266

***Dernière mise à jour de la convention collective le 13 janvier 2023 :***  
***Avenant n°62 du 8 septembre 2022 relatif au minima conventionnels***

*Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.*

*Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.*

*Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.*

*Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.*

*La reproduction de ce document est strictement interdite.*

## SOMMAIRE

<b>I – CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>1</b>		
<b>II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE.....</b>	<b>1</b>		
<b>III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>1</b>		
1 – Période d'essai .....	1		
2 – Contrat de travail .....	1		
<b>IV – TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>1</b>		
1 – Durée du travail.....	1		
2 – Repos.....	1		
3 – Annualisation du temps de travail.....	1		
4 – Organisation du travail par cycle.....	2		
5 – Travail à temps partiel.....	2		
6 – Travail intermittent.....	2		
7 – Travail de nuit.....	2		
<b>V – CONGÉS .....</b>	<b>3</b>		
1 – Congés payés supplémentaires.....	3		
2 – Congés spéciaux pour événements familiaux...3			
<b>VI – SALAIRES.....</b>	<b>3</b>		
1 – Grilles de salaires.....	3		
2 – Majoration des heures supplémentaires.....	3		
3 – Majoration des heures complémentaires .....	3		
<b>VII – PRIMES ET INDEMNITÉS.....</b>	<b>4</b>		
1 – Primes.....	4		
2 – Indemnités.....	4		
<b>VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>		
1 – Accidents et maladie de la vie courante.....	5		
2 – Accidents du travail et maladies			
		professionnelles.....	5
		<b>IX – MATERNITÉ.....</b>	<b>5</b>
		1 – Retour dans l'emploi.....	5
		2 – Protection de la maternité au titre du travail de nuit.....	5
		3 – Congé de maternité / d'adoption.....	6
		4 – Congé de paternité / d'adoption.....	6
		5 – Congé parental d'éducation.....	6
		<b>X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.....</b>	<b>6</b>
		<b>XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ.....</b>	<b>6</b>
		<b>XII – FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>6</b>
		1 – Financement de la formation professionnelle .	6
		2 – Plan de développement des compétences .....	6
		3 – Mobilisation des outils d'orientation et de formation.....	6
		4 – La professionnalisation.....	6
		5 – L'alternance.....	7
		6 – Compte personnel de formation (CPF).....	7
		7 – Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).....	7
		<b>XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
		1 – Délai de prévenance pour rupture de la période d'essai.....	7
		2 – Préavis en cas de rupture du CDI.....	8
		<b>XIV – CLASSIFICATIONS.....</b>	<b>8</b>
		1 – Critères classants.....	8
		2 – Grille de classifications.....	9
		3 – Classification des fonctions support.....	11

## I – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à régler les relations de travail entre les employeurs et salariés évoluant au sein d'entreprises relevant de la branche professionnelle de la restauration collective et établies en France métropolitaine.

Les entreprises dont les codes NAF sont 55.5A et 55.5C, sont comprises dans le champ de la convention collective de la restauration collective à but lucratif ou non lucratif.

▪ Article 1er

## II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Les travailleurs ainsi que les employeurs bénéficient d'une entière liberté s'agissant de leur association en vue d'assurer :

- La défense de leurs intérêts inhérents à leurs conditions de salariés et employeurs ;
- La liberté de leurs actions au niveau légal et conventionnel.

▪ Article 4

## III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 – Période d'essai

La convention prévoit une période d'essai dont les durées sont fixées par le tableau suivant :

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-
(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail		

### 2 – Contrat de travail

Les dispositions conventionnelles prévoient le recours à plusieurs types de contrats de travail.

#### a – Contrat de travail intermittent

Il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, dont la particularité est qu'il doit être établi par écrit, en sachant qu'il doit préciser les modalités suivantes :

- La qualification du salarié ;
- Le salaire horaire, ou autres éléments de rémunération ;
- La durée minimale de travail annuel effectif ;
- Les périodes de travail du salarié ;
- La répartition des heures de travail ;
- L'indication.

En cas de mise à disposition du salarié auprès d'une autre société pendant les périodes de vacances scolaires, un avenant au contrat de travail de mise à disposition doit être conclu entre le salarié, l'entreprise prêteuse, et l'entreprise utilisatrice.

#### b – Contrat d'adaptation

Ce type de contrat à durée déterminée de 12 mois, est conclu afin de permettre l'insertion professionnelle plus rapide des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à moins de 26 ans.

Ces derniers bénéficient ainsi d'une formation de 200 heures au minimum, ainsi que d'une rémunération égale au minimum à 80 % du salaire minimum de l'emploi occupé.

#### c – Contrat à durée déterminée à objet défini

Le contrat de travail à objet défini est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique uniquement aux cadres en vue de la réalisation d'une mission ou bien

d'un projet de type : informatique, marketing, de qualité, de réorganisation suite à des mutations technologiques, ou encore, d'un projet de développement d'une nouvelle offre.

En plus des traditionnelles mentions obligatoires, ce contrat doit comporter :

- L'indication relative à la durée déterminée à objet défini du contrat ;
- L'intitulé ainsi que la référence de l'accord qui institue le contrat ;
- La description du projet ainsi que sa durée ;
- La définition des tâches pour lesquelles le contrat a été conclu ;
- L'événement ou le résultat objectif permettant de mettre un terme au contrat ;
- Le délai de prévenance à l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ne pouvant être inférieur à 2 mois ;
- La possibilité pour les deux parties de rompre le contrat au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de la conclusion du contrat à condition que ce soit pour un motif réel et sérieux ;
- Le droit pour le salarié de percevoir une indemnité de 10 % de sa rémunération brute totale en cas de rupture de son contrat de travail à l'initiative de son employeur.

#### d – Nourriture et vêtement de travail

Dès lors que les salariés sont présents sur les lieux de leur travail au moment des repas servis au restaurant, leurs employeurs sont tenus de nourrir à titre gratuit leurs personnels de service.

En ce qui concerne les uniformes et vêtements imposés par la profession de restauration collective, il s'avère que la tenue ou le modèle imposé doit être fourni par l'employeur, en sachant que le blanchissage est à la charge de l'entreprise.

- Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 2 avril 2012
- Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation
- Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 17 mai 2010
- Articles 22, 23 et 24
- Avenant n°2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, non étendu

## IV – TEMPS DE TRAVAIL

### 1 – Durée du travail

La durée légale de travail hebdomadaire est fixée à 35 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

La convention précise que le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage du salarié n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, néanmoins, l'article L. 3121-3 du Code du travail précise que lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions légales, conventionnelles, contractuelles, ou par règlement intérieur, alors ce temps doit pouvoir donner lieu à une contrepartie sous forme financière ou de repos.

- Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999

### 2 – Repos

#### a – Repos quotidien

La convention précise que la durée de repos quotidien est fixée à 11 heures consécutives, sauf raison de service nécessitant ainsi la négociation par accord d'entreprise des dérogations et de leurs contreparties.

#### b – Repos hebdomadaire

Il est de principe que le repos hebdomadaire s'établit durant 2 jours consécutifs, à savoir, le samedi et le dimanche. Néanmoins, il est possible que le repos hebdomadaire soit accordé par roulement au sein des établissements qui ont été autorisés à travailler 7 jours sur 7.

- Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999

### 3 – Annualisation du temps de travail

Afin de satisfaire l'adaptation des activités aux contraintes et besoins des clients, des modulations de type II et de type III peuvent être mises en place dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

Ces deux types de modulation permettent de faire varier sur toute ou partie de l'année, la durée légale de travail hebdomadaire, afin que celle-ci soit portée à :

- 44 heures de travail par semaine au maximum ;
- 26 heures de travail par semaine au minimum.

Il convient de préciser que dans le cadre de la durée moyenne annuelle, des variations de même ampleur seront respectées.

Par ailleurs, les accords de modulation de type II et III doivent prévoir un délai de prévenance fixé au minimum à 15 jours calendaires précédant le changement d'horaire.

Ce qui distingue ces deux types de modulation est le fait que :

- L'amplitude de travail de la modulation de type II correspond à une durée moyenne hebdomadaire équivalente à la durée légale de travail ;
- Tandis que la modulation de type III correspond à une durée moyenne hebdomadaire inférieure à la durée légale de travail.

▪ Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999

### 4 – Organisation du travail par cycle

Dans le cadre de la réduction du temps de travail des salariés, une organisation de leur temps de travail par cycle peut être mise en œuvre de façon pluri-hebdomadaire, ou par cycle ne pouvant excéder pour chacun d'entre eux 12 semaines au maximum.

S'agissant de la durée du travail, celle-ci peut être répartie de façon inégale sur les jours ou semaines du cycle, mais à condition qu'elle reste fixe.

▪ Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999

### 5 – Travail à temps partiel

L'avenant en date du 11 mars 2016 annule et remplace l'article 7 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999, article portant sur le travail à temps partiel.

Cet avenant a été complété et modifié par l'avenant n°1 du 12 février 2018.

#### a – Durée minimale de travail à temps partiel

Ainsi, les travailleurs à temps partiel compris dans le champ d'application de la présente convention collective se voient appliquer une durée minimale de travail de 24 heures, en sachant qu'il est possible pour ces derniers de déroger à cette durée par le biais d'une demande écrite et motivée de leur part, et ce, en vue de :

- Faire face à des contraintes personnelles ;
- Conserver la liberté de cumuler plusieurs activités ;
- Favoriser la possibilité d'occuper un second emploi.

Par ailleurs, une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec les études peut désormais être fixée de droit pour les salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une dérogation à la durée minimale du travail, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut pas imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2h30.

#### b – Retour au sein d'un emploi à temps complet

Il est offert la possibilité pour le salarié à temps partiel de solliciter par écrit auprès de son employeur un retour au sein d'un emploi à temps plein, à condition que :

- Le poste en question soit bien disponible au sein du site / de l'entreprise ;
- L'organisation du travail au sein du site le permette ;
- Le salarié ait les qualifications et compétences requises.

A défaut de quoi, l'employeur pourra refuser la demande du salarié en motivant

son refus par écrit.

#### c – Recours aux heures complémentaires

Les travailleurs à temps partiel peuvent travailler au maximum un nombre d'heures complémentaires fixé à 25 % de la durée de travail telle qu'indiquée dans son contrat de travail.

L'interruption d'activité à laquelle peut être soumis un salarié à temps partiel ne peut être supérieure à 2 heures, sauf lorsque l'entreprise justifie d'une obligation d'assurer deux services quotidiens, en sachant que des garanties et contreparties sont accordées aux salariés dans ce cas-là.

▪ Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 25 juillet 2017

▪ Avenant n°1 du 12 février 2018 à l'avenant n°52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 2 août 2019

### 6 – Travail intermittent

Il est possible de recourir à la conclusion d'un contrat de travail intermittent destiné aux emplois permanents au sein desquels se trouve une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il est important de préciser le fait que le rythme de travail du secteur scolaire comprend 3 périodes :

- Une période A relative aux périodes travaillées au sein des établissements scolaires ;
- Une période B relative aux congés scolaires pris en-dehors des congés scolaires d'été ;
- Une période C relative aux congés scolaires d'été.

Les salariés dont le contrat de travail est un contrat intermittent sont soumis à une durée annuelle de travail effectif d'au moins 800 heures, ou 900 heures devant être effectuées au sein des périodes A et B.

Les dispositions conventionnelles indiquent qu'il est impossible qu'un salarié dont le contrat de travail est intermittent effectue au cours d'une seule et même journée un horaire de travail inférieur à 3 heures consécutives.

A titre informatif, au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il doit être remis à chaque salarié un document précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler.

▪ Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 2 avril 2012

▪ Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 4 octobre 1994

▪ Avenant n°2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, non étendu

### 7 – Travail de nuit

#### a – Durée du travail de nuit

Tout travail effectué selon la plage horaire établie entre 21 heures et 6 heures est considéré comme étant du travail de nuit, de sorte que les travailleurs de nuit profitent d'un régime particulier.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui remplit l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- Il doit avoir soit travaillé au minimum 2 fois par semaine durant 3 heures dans la plage horaire relative au travail de nuit ;
- Soit avoir travaillé au minimum 270 heures durant 12 mois consécutifs dans cette même plage.

En principe, la durée maximale de travail de nuit est fixée à 8 heures, sauf exception, auquel cas la durée de travail pourra être portée à 10 heures lorsque la continuité de service le nécessite.

Toutefois, au titre du dépassement de cette durée maximale de 8 heures, le travailleur de nuit pourra profiter d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Enfin, en ce qui concerne la durée moyenne hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, celui-ci ne peut travailler au-delà de 40 heures hebdomadaires durant 12 semaines consécutives. Cette limite pourra être portée à 44 heures pour des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale

#### b – Contreparties au travail de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de **contreparties** sous forme de **repos compensateur** et de **majoration de salaire** à hauteur de **10 %**.

#### c – Conditions de travail des travailleurs de nuit

Afin de **protéger la santé du travail de nuit**, divers dispositifs ont été mis en place, tels que :

- Une **surveillance médicale** particulière ;
- Une **obligation de reclassement** lorsque son état de santé le rend indispensable.

De même, les salariés travaillant de nuit profitent de dispositions instituant :

- Une **priorité** en leur faveur **pour occuper un emploi de jour** ;
- Une **égalité de traitement** ;
- Le **respect des obligations familiales impérieuses** ;
- Une **protection en cas de maternité**.

▪ *Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit, étendu par arrêté du 4 décembre 2002*

## ► V – CONGÉS

### 1 – Congés payés supplémentaires

En ce qui concerne les congés annuels, **la convention opère un renvoi à la réglementation en vigueur**.

Néanmoins, les dispositions conventionnelles précisent que **2 jours de congé supplémentaire** sont accordés à tout salarié qui justifie **plus de 10 ans d'ancienneté** au sein de l'entreprise de restauration collective.

▪ *Article 17*

### 2 – Congés spéciaux pour événements familiaux

La convention prévoit des **congés exceptionnels** dont la durée est déterminée à partir du tableau suivant :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
Naissance ou adoption d'un enfant à son foyer	3 jours
Décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours
Décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents	2 jours
Décès des frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs	1 jour
Présélection militaire	3 jours
Mariage du salarié	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Déménagement du fait de l'employeur	1 jour

Toutefois, dans l'hypothèse où certaines de ces dispositions sont moins favorables que la loi, il convient d'appliquer les dispositions légales de l'article L. 3142-4 du Code du travail qui sont d'ordre public, à savoir :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	2 jours

▪ *Articles 19 et L. 3142-4 du Code du travail*

(\*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de **8 jours**.

▪ *Article L3142-1-1 du code du travail*

## ► VI – SALAIRES

### 1 – Grilles de salaires

#### a – Taux horaire minima

Niveaux	Taux horaire	Taux horaire à compter du 1er octobre 2022 (non étendu)
I	10,57	11,04
II	10,63	11,13
III	10,77	11,27
IV	10,95	11,45
V	11,48	11,98
VI	11,97	12,47
VII	12,77	13,27
VIII	13,86	14,14
IX	17,94	17,94

#### b – Revenus minima mensuels

NIVEAU	Revenus minima mensuels 2022	Revenus minima mensuels à compter du 1er octobre 2022 (non étendu)
I	1 603,12	1 678,95
II	1 612,22	1 688,05
III	1 633,45	1 709,28
IV	1 660,75	1 736,58
V	1 741,13	1 816,97
VI	1 815,45	1 891,28
VII	1 936,78	2 012,62
VIII	2 102,10	2 144,57
IX	2 720,90	2 720,90

#### c – Revenus minima annuels

NIVEAU	Revenus minima annuels 2022	Revenus minima annuels à compter du 1er octobre 2022 (non étendu)
I	20 840,56	21 826,35
II	20 958,86	21 944,65
III	21 234,85	22 220,64
IV	21 589,75	22 575,54
V	22 634,69	23 620,61
VI	23 600,85	24 586,64
VII	25 178,14	26 164,06
VIII	27 327,30	27 879,41
IX	35 371,70	35 371,70

- Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022, étendu par arrêté du 23 mai 2022
- Avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels, non étendu

## 2 – Majoration des heures supplémentaires

Lorsque le salarié sous contrat à durée indéterminée travaille un nombre d'heures supérieur à la moyenne annuelle de travail hebdomadaire, cela lui ouvre droit au bénéfice d'une **majoration au titre de ces heures supplémentaires** ainsi que d'un **repos compensateur**.

A titre indicatif, le **Code du travail** prévoit une **majoration** de :

- 25 % au titre des 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

- Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999

## 3 – Majoration des heures complémentaires

Lorsque le salarié à temps partiel travaille un nombre d'heures supérieur à celui fixé dans son contrat de travail, alors, il a droit aux majorations suivantes :

- 10 % de sa rémunération dès la première heure complémentaire accomplie, et ce, dans la limite de 1/10e de la durée contractuelle ;
- 25 % de sa rémunération au-delà de 1/10e, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

- Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 25 juillet 2017

# VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

## 1 – Primes

### a – Primes d'activité continue

Lorsque le **contexte économique ainsi que l'évolution des attentes des clients** le nécessitent, l'**activité** des entreprises relevant de la branche professionnelle de la présente convention collective **peut être exercée en continu**.

Ainsi, en contrepartie de cet exercice en continu, l'ensemble des salariés concernés perçoit en contrepartie une **prime mensuelle d'activité continue**, ne pouvant toutefois se cumuler avec une prime dont l'objet est similaire.

Le montant de cette prime s'élève à **49 €**. Cette prime ne pourra être inférieure à 50 % en ce qui concerne les salariés à temps partiel ayant accompli 1 mois complet de travail.

### b – Prime d'ancienneté

Les salariés soumis au champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une **prime d'ancienneté calculée à partir de leurs années de travail effectif au sein de leur entreprise**.

Pour connaître le montant de cette prime, il convient de se référer au tableau suivant :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE LA PRIME en % du salaire minimum mensuel
5 ans	1 %
10 ans	2 %
15 ans	3 %
20 ans	4 %

### c – Prime de détachement temporaire

Au titre de leur détachement temporaire, les salariés détachés bénéficient d'une **prime journalière** de détachement temporaire, dont le montant est fixé à **2€**.

### d – Prime de service minimum

Un **service minimum doit être assuré** au sein des entreprises dont l'activité s'exerce en continu. Le **montant brut** de la prime correspondant à ce service, et versée aux salariés astreints à l'obligation de service minimum **s'élève à 22,50 €**.

### e – Prime d'intermittence

Une **prime annuelle dite « prime d'intermittence »** est versée aux salariés dont le contrat de travail est un contrat intermittent. L'**objectif** de cette prime est de **remédier à l'impact du contrat de travail intermittent sur le calcul des primes** dont le caractère est non mensuel.

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 qui ont 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont inscrits à l'effectif le jour du versement sachant que ce montant est porté à 3 % pour les salariés qui ont 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, qui sont inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures.

### f – Prime de tutorat

La prime de tutorat est **versée au tuteurs** qui exercent la fonction de tuteur durant 6 mois consécutifs au minimum. Elle se calcule en fonction d'un **montant minimum de 2 % du salaire mensuel** des collaborateurs désignés en tant que tuteurs.

### g – Prime de 13e mois

Cette prime **annule et remplace la prime de fin d'année**, et ce, à compter du 1er janvier 2017. Elle correspond à **1/12e du salaire de base** que le salarié a perçu durant une année civile. Enfin, il convient d'indiquer que cette prime ne peut entrer dans le calcul des indemnités de congés payés.

### ▪ Article 36-2

- Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, étendu par arrêté du 13 octobre 2015
- Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes, étendu par arrêté du 30 octobre 2012
- Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 2 avril 2012
- Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC), étendu par arrêté du 23 mai 2022
- Avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, non étendu

## 2 – Indemnités

### a – Indemnité de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail du salarié pour cause de licenciement, celui-ci perçoit une **indemnité dite « indemnité de licenciement »**, **distincte du préavis** accompli au titre de la rupture du contrat, à condition que les modalités suivantes soient remplies :

- Ne pas avoir commis de faute grave ou lourde ;
- Être âgé de moins de 65 ans, ou 60 ans lorsque l'inaptitude lui a été reconnue par la sécurité sociale ;
- Justifier d'au moins 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité se calcule de la manière suivante :

- Lorsque le salarié a **moins de 10 ans d'ancienneté** : il perçoit **1/5e** de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Lorsqu'il a **plus de 10 ans d'ancienneté**, à compter de la 10e année, il perçoit en plus des **1/5e** de mois de salaire, + **2/15e** de mois de salaire **au titre de chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté**.

Il est important de rappeler que le **salaire à prendre en compte** dans le cadre de ce calcul s'élève à **1/12 de la rémunération** que le salarié a perçu au cours des 12 derniers mois de présence effective au sein de l'entreprise.

### Dispositions particulières pour les cadres :

En raison de leur statut, les cadres bénéficient d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ		
Entre 1 et 5 ans	1/5e de mois de salaire		
Entre 5 et 10 ans	1/5e de mois de salaire	+ 1/15e au titre de chaque année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	

Entre 10 et 15 ans	1/5e de mois de salaire	+ 1/15e au titre de chaque année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	+ 2/15e au titre de chaque année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans	
Au-delà de 15 ans	1/5e de mois de salaire	+ 1/15e au titre de chaque année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	+ 2/15e au titre de chaque année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans	+ 3/15e au titre de chaque année au-dessus de 15 ans

#### b – Indemnités kilométriques

De telles **indemnités sont prises en charge** pour la partie du trajet effectué par le salarié **au moyen de son véhicule pour rejoindre la gare la plus proche** de son domicile, et ce, **en l'absence de transport en commun** alternatif.

#### c – Indemnité conventionnelle compensatrice

Au titre des **coupsures** de travail des salariés à temps partiel **qui excèdent une durée de 2 heures**, ces derniers bénéficient **en contrepartie d'une indemnité conventionnelle compensatrice**. Il s'agit d'une **indemnité forfaitaire**, dont le montant s'élève à **57 % du minimum garanti** pour chacune des coupures.

#### d – Indemnité de départ et de mise à la retraite

##### Indemnité de départ à la retraite :

Lorsque le salarié souhaite partir à la retraite à compter de ses 60 ans, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée différemment selon son statut :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE
<b>EMPLOYÉS et AGENTS DE MAITRISE</b>	
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1,5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2,5 mois
<b>CADRES</b>	
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	2 mois
20 ans	2,5 mois
25 ans	3 mois

##### Indemnité de mise à la retraite :

Dans la mesure où **l'employeur procède à la mise à la retraite d'un de ses salariés**, il se doit de lui octroyer **l'indemnité légale de licenciement**, ou bien **l'indemnité de départ à la retraite** s'il s'avère que celle-ci serait plus avantageuse pour le salarié mis à la retraite.

#### e – Indemnité compensatrice compte épargne-temps

Lorsque **le salarié part de l'entreprise**, ou que **son contrat de travail est transféré** au titre d'une passation de marché, il perçoit une **indemnité compensatrice** dont le montant correspond à la totalité des droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

- *Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 17 mai 2010*
- *Avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales, étendu par arrêté du 17 octobre 2017*
- *Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 25 juillet 2017*
- *Article 35*
- *Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 25 mai 1999*

## VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

### 1 – Accidents et maladie de la vie courante

**La garantie de l'emploi** du salarié victime d'une maladie ou accident de la vie courante **est assurée** à condition que les modalités suivantes soient respectées :

- Le salarié doit **avertir son employeur dans les 48 heures** de son absence pour cause de maladie ou accident de la vie courante ;
- Et il doit également **justifier de son absence dans les 3 jours** suivant le premier jour d'absence.

Lorsque le salarié a satisfait ces deux conditions, son emploi sera garanti durant :

- **2 mois** lorsqu'il justifie de moins d'un an d'ancienneté ;
- **6 mois** lorsqu'il justifie entre 1 et 5 ans d'ancienneté ;
- **8 mois** lorsqu'il justifie plus de 5 ans d'ancienneté.

En ce qui concerne **l'indemnisation de la maladie de la vie courante** dûment constatée par certificat médical, celle-ci se détermine à partir de l'ancienneté et du nombre de jours d'arrêt de travail :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	% D'INDEMNISATION
Entre 1 et 2 ans	Entre 8 et 37 jours	90 %
	Entre 38 et 67 jours	66 %
	Entre 68 et 183 jours	60 %
Entre 2 et 3 ans	Entre 8 et 37 jours	90 %
	Entre 38 et 183 jours	70 %
Après 3 ans	Entre 8 et 40 jours	90 %
	Entre 41 et 183 jours	70 %

A titre informatif, les présentes dispositions relatives aux accidents et maladies de la vie courante s'appliquent aux salariés ayant conclu un **contrat de travail intermittent**.

#### ▪ Article 25

- *Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 17 mai 2017*
- *Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 2 avril 2012*

### 2 – Accidents du travail et maladies professionnelles

Au même titre que les maladies et accidents non professionnels, les accidents du travail et maladies professionnelles ne font pas obstacle à la **garantie d'emploi** dont profite le salarié victime.

S'agissant de **l'indemnisation de l'accident du travail, l'accident de trajet**, ou de **la maladie professionnelle**, le salarié victime a droit à une indemnisation dont le montant est déterminé à partir du tableau suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	% D'INDEMNISATION
Entre 7 mois et 1 an	Entre 1 et 91 jours	80 %
	Entre 92 et 183 jours	85 %
Entre 1 et 2 ans	Entre 1 et 30 jours	90 %
	Entre 31 et 91 jours	80 %
	Entre 92 et 183 jours	85 %
Après 2 ans	Entre 1 et 30 jours	90 %
	Entre 31 et 183 jours	85 %

A titre informatif, les présentes dispositions relatives aux accidents et maladies d'ordre professionnel s'appliquent aux salariés ayant conclu un **contrat de travail intermittent**.

#### ▪ Article 26

- *Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 17 mai 2017*

- *Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 2 avril 2012*

## ▶ IX – MATERNITÉ

### 1 – Retour dans l'emploi

Les salariés qui **reprennent leur activité professionnelle** après avoir bénéficié d'un **congé maternité ou parental** peuvent profiter de la **période de professionnalisation** (formation suivie **en alternance** par les travailleurs en vue de favoriser le maintien dans leur emploi).

- *Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, priorités et aux moyens de la formation dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, étendu par arrêté du 5 novembre 2007*

### 2 – Protection de la maternité au titre du travail de nuit

La salariée enceinte travaillant de nuit **peut solliciter auprès de son employeur son affectation sur un poste de jour** jusqu'au commencement de son congé légal de maternité, à condition d'en faire la **demande écrite dans un délai de 7 jours calendaires**.

De même, **lorsque le médecin du travail constate par écrit** que le poste de nuit occupé par la salariée enceinte **est incompatible avec l'état de santé** de cette dernière, il est possible que la salariée soit affectée à un poste de jour.

Néanmoins, **il se peut que l'employeur se retrouve dans l'impossibilité de faire droit à la demande** de la salariée ou du médecin du travail. Ainsi, il **doit motiver cette impossibilité par écrit** en indiquant les **motifs** qui s'opposent au reclassement de la salariée.

Il est important de souligner le fait qu'**en aucun cas le changement de poste** de la salariée en état de grossesse **ne peut avoir pour conséquence de diminuer sa rémunération**.

- *Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit, étendu par arrêté du 4 décembre 2002*

### 3 – Congé de maternité / d'adoption

A l'**issue de son congé maternité** ou d'adoption, la salariée doit être en mesure de **retrouver l'emploi qu'elle a quitté** lors de son départ en congé maternité, ou à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération égale.

De plus, **elle bénéficie** :

- Du droit à ses **congés annuels** ;
- De l'assimilation de la période de ses congés à du **temps de travail effectif** au titre de l'appréciation de ses droits relatifs au calcul de l'ancienneté ;
- De la **majoration correspondant aux diverses augmentations d'ordre général** auxquelles les salariés de son entreprises ont profité durant son absence ;
- Du droit à un **entretien avec son employeur** en vue de son orientation professionnelle.

- *Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, étendu par arrêté du 28 juillet 2010*

### 4 – Congé de paternité / d'adoption

Au même titre que la salariée ayant accouché, **le salarié** qui a profité d'un congé de paternité ou d'adoption **doit pouvoir retrouver son emploi précédent à l'issue de son congé**, ou à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération égale.

Enfin, en vue de la détermination des droits relatifs à l'ancienneté, la période correspondant au congé de paternité ou d'adoption **est assimilée à du temps de travail effectif**.

- *Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, étendu par arrêté du 28 juillet 2010*

### 5 – Congé parental d'éducation

Le ou la salarié(e) ayant bénéficié du congé parental d'éducation **doit lui aussi pouvoir retrouver son emploi précédent à l'issue de son congé**, ou à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération égale.

- *Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale*

*entre les hommes et les femmes, étendu par arrêté du 28 juillet 2010*

## ▶ X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

**Tous les établissements** qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective **doivent impérativement faire bénéficier leur personnel d'un régime de retraite complémentaire**.

La cotisation applicable au régime de retraite complémentaire **est supportée par** :

- **L'employeur** à hauteur de **60 %** ;
- **Les employés** à hauteur de **40 %**.

- *Article 27*

## ▶ XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

En ce qui concerne l'**indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès**, les dispositions de la convention indiquent **il appartient aux entreprises d'en négocier les conditions de mise en œuvre**, étant précisé que l'indemnisation correspondante ne pourra pas être inférieure à 6 mois de salaire. De même, les **dispositions applicables au sein de chaque entreprise prévoient la répartition de la cotisation** payée par l'employeur et ses salariés **au titre du capital décès**.

En ce qui concerne **les avantages collectifs**, en cas de **changement d'employeur**, il s'avère que les accords ainsi que les régimes de retraite du nouvel employeur **se substituent** aux anciens relevant du précédent employeur.

Enfin, il convient de préciser que s'agissant de la **garantie contre les risques lourds**, une **négociation** portant sur la mise en place d'une prévoyance de branche relative aux risques décès, invalidité de 3e catégorie et incapacité permanente, **doit s'ouvrir** au cours du second semestre de l'année 2007.

- *Article 25*

- *Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services, étendu par arrêté du 23 avril 1990*
- *Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif aux taux horaires minimum et aux classifications, étendu par arrêté du 5 mai 2008*

## ▶ XII – FORMATION PROFESSIONNELLE

### 1 – Financement de la formation professionnelle

**Les entreprises sont tenues de verser une contribution unique au titre de la formation professionnelle et de l'alternance**. Le montant de cette contribution varie selon le nombre de salariés qui composent l'entreprise :

- Le montant de la contribution s'élève à **1,68 %** du revenu d'activité en ce qui concerne les entreprises de **11 salariés et plus** ;
- Tandis que pour les entreprises de **moins de 11 salariés**, le montant applicable est de **1,23 %**.

Le Fond National Assurance Formation Industrie Hôtelière (**FAFIH**) gère :

- Les sommes qui sont versées par les employeurs des entreprises de moins de 10 salariés au titre du **plan de formation** ;
- Les sommes qui sont versées par les employeurs au titre de la **professionnalisation**.

- *Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 18 septembre 2020*

- *Accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté du 4 juillet 2005*

### 2 – Plan de développement des compétences

**L'objectif principal de ce plan est d'adapter les qualifications et compétences détenues par les salariés aux compétences que requière leur poste de travail**. Il est à noter que ce plan doit s'inscrire dans une **perspective pluriannuelle**, le but étant en effet de pouvoir grâce à ce plan, **anticiper et organiser les besoins** en qualification et formation des salariés qui composent une entreprise.

A titre informatif, le plan de développement des compétences doit pouvoir regrouper l'ensemble des formations que l'employeur a souhaiter réaliser de sa propre initiative.

- *Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du*



18 septembre 2020

### 3 – Mobilisation des outils d'orientation et de formation

Au sein de l'article 3.1 de l'accord du 18 juin 2019 sont listés ce que l'on appelle « les outils d'orientation et de qualification » :

- **L'entretien professionnel** devant être réalisé au minimum une fois tous les 6 ans, étant précisé qu'il s'agit d'un entretien personnel renforcé dans la mesure où par cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est accompli ;
- **Le conseil en évolution professionnelle** : il s'agit d'un conseil gratuit visant à favoriser la sécurisation ainsi que l'évolution du parcours professionnel du salarié ;
- **Le bilan de compétences** dont l'objectif est de faire un point sur les motivations personnelles et professionnelles du salarié ;
- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)** afin de permettre au salarié d'acquies une certification professionnelle au cours de sa vie professionnelle, et qui sera enregistrée au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- **La sécurisation des parcours professionnels** : des dispositifs prioritaires de professionnalisation permettent d'organiser cette sécurisation, tel que le recours à un socle de connaissance et de compétences, ou encore, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

▪ *Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 18 septembre 2020*

### 4 – La professionnalisation

La professionnalisation s'effectue par alternance et permet en outre :

- **D'optimiser l'insertion** des jeunes travailleurs de moins de 26 ans, ainsi que la **réinsertion** des demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans ;
- **De favoriser le maintien des salariés dans leur emploi** à durée indéterminée.

Le **financement** de la professionnalisation est assuré par le **FAFIH-OPCA** (Organisme paritaire collecteur agréé), en sachant que le montant relatif au forfait horaire s'élève à **9,15 €**.

A titre informatif, l'accord en date du 15 mars 2019 institue une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle destinée à assurer la promotion et la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

#### a – Le contrat de professionnalisation

Le suivi de cette formation nécessite ainsi la **conclusion d'un contrat de professionnalisation**, dont la durée est variable, car il peut s'agir d'un contrat :

- De **6 à 12 mois** ;
- ou de **12 à 24 mois**.

**Par principe, la durée des actions de formations est comprise entre 15 et 25 %** de la durée du contrat. Toutefois, il est possible que la durée s'étende au-delà lorsque cela est rendu nécessaire par les formations qui sont identifiées par l'entreprise et le salarié.

#### b – La période de professionnalisation

En vue de **permettre le maintien dans l'emploi des travailleurs salariés en contrat de travail à durée indéterminée**, la période de professionnalisation poursuit plusieurs objectifs tels que :

- L'acquisition d'une **qualification professionnelle** ;
- La participation aux **actions de formation**.

Il est possible que cette **période soit mise en œuvre durant tout ou partie du temps de travail** du salarié, et ce, **à la demande** :

- De **l'employeur** après accord écrit du salarié concerné ;
- **Du salarié** ;
- Ou bien dans le cadre d'un **accord de branche professionnel** ou par **accord d'entreprise**.

#### c – Le tutorat

Afin d'**accroître la qualité ainsi que l'efficacité des actions** qui sont conduites dans le cadre de la formation professionnelle, **le recours au tutorat est bénéfique**. Ainsi, le tuteur doit être désigné parmi les salariés qualifiés qui se sont portés **volontaires** à cette fonction, dans la mesure où ils justifient d'une **expérience professionnelle de 2 ans au minimum** au sein d'une qualification en rapport avec

l'objectif de professionnalisation du salarié considéré.

Ainsi, les missions du tuteur seront :

- **D'accompagner** le salarié ;
- **L'aider, l'informer, le guider** ;
- Contribuer à **l'acquisition de connaissances, compétences ou aptitudes** professionnelles ;
- Participer à **l'évaluation des qualifications acquises**.

Au même titre que le financement de la professionnalisation, le tutorat est lui aussi financé par le **FAFIH-OPCA**.

▪ *Accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu à l'exclusion des discothèques par arrêté du 4 juillet 2005*

▪ *Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 4 février 2014*

▪ *Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective, étendu par arrêté du 15 janvier 2020*

### 5 – L'alternance

Par l'accord du 18 juin 2019, **les partenaires sociaux souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage** dont l'utilisation est recourue dans le cadre de la formation par voie d'alternance. En ce qui concerne la durée du contrat, elle peut être **déterminée ou indéterminée**, étant précisé que dans la seconde hypothèse, la durée dudit contrat doit être comprise **entre 6 mois et 3 ans**.

**Un maître d'apprentissage est tenu de suivre l'apprenti** dont le contrat est conclu dans le cadre d'une formation par alternance. Par ailleurs, ce dernier doit justifier **avoir bénéficié d'une formation spécifique** avant que sa mission de maître d'apprentissage ne débute (**il en va de même pour le tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation**).

▪ *Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 18 septembre 2020*

### 6 – Compte personnel de formation (CPF)

**Le DIF (droit individuel à la formation) a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF)** dont la mise en place effective a été fixée au **1er janvier 2015**. L'objectif du CPF est de permettre au salarié de suivre une formation d'ordre professionnel. Les formations éligibles au système de formation professionnelle sont :

- Les **certifications professionnelles** qui sont enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Les **certifications et habilitations** enregistrées au sein d'un répertoire spécifique ;
- Ainsi que les **attestations de validation des blocs de compétences** qui constituent les certifications professionnelles enregistrées au sein du RNCP.

**L'accord du 18 juin 2019** prévoit qu'il est tout à fait possible pour un salarié de mobiliser son CPF dans la mesure où il souhaite changer de métier ou de profession. Il s'agit de ce que l'on appelle le projet de **transition professionnelle**.

Il est important de préciser le fait que **les heures de DIF et de CPF sont convertibles en euros à compter du 1er janvier 2019** en application d'un taux calculé à hauteur de **15€ par heure**, et ce, dans la mesure où les heures sont inscrites au 31 décembre 2019.

▪ *Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 18 septembre 2020*

### 7 – Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

Les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif relatif à la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A ».

La Pro-A poursuit un double objectif :

- Pour l'employeur, elle permet de répondre à des besoins en compétences, et d'anticiper des conséquences liées aux mutations économiques et technologiques de l'entreprise ;
- Pour le salarié, elle permet de sécuriser son parcours professionnel, de lui faire changer de métier, de le réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La Pro-A vise en particulier les branches professionnelles qui rencontrent des difficultés à recruter, et pour lesquelles la compétence s'acquière par l'emploi.

Lorsqu'il est recouru à la Pro-A, celle-ci s'établit pendant une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de la formation suivie en alternance (\*) est comprise entre 15 et 25% de la durée total de la Pro-A. Il convient de noter que la durée de formation ne peut toutefois être inférieure à 150 heures.

(\*) Ces indications ne s'appliquent pas à la VAE, ou à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Grâce au dispositif de Pro-A, le salarié acquière :

- Un diplôme ;
- Un titre professionnel ;
- Un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou un CQPI (certificat de qualification professionnelle inter-branches) ;
- Une certification professionnelle.

L'action de reconversion ou de promotion par alternance nécessite la désignation d'un tuteur parmi les salariés de l'entreprise. Celui-ci sera chargé d'accompagner le salarié durant sa formation.

A titre informatif, les liste des certifications éligibles à la Pro-A au sein de la branche professionnelle de la restauration collective figure au sein de l'annexe 1 de l'accord du 7 mai 2020.

▪ Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020

### ► XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### 1 – Délai de prévenance pour rupture de la période d'essai

Lorsque la rupture de la période d'essai du salarié est à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance doit être respecté à partir des délais suivants :

DURÉE DE PRÉSENCE EFFECTIVE	DÉLAIS DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines

### ► XIV – CLASSIFICATIONS

#### 1 – Critères classants

Afin de satisfaire le classement des différents métiers de la présente branche professionnelle, il convient de recourir aux **5 critères classants** suivants :

- Technicité/polycompétence ;
- Autonomie/responsabilité ;
- Formation/diplôme/VAE ;
- Animation d'équipe/management ;
- Relation convives-clients/communication.

DEGRÉ	Technicité/Polycompétence	Autonomie/Responsabilité	Formation/Diplôme/VAE	Animation d'équipe/Management	Relation convives clients/Communication (*)
1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière.	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini.	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail.	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Échanger ou communiquer des informations.
2	Connaissances générales de	Les règles, usages	La polyvalence	Peut animer des	Être amené à rendre

Après 3 mois	1 mois
--------------	--------

Lorsque cette fois-ci la rupture de la période d'essai du salarié est à l'initiative du salarié lui-même, un délai de prévenance doit être respecté à partir des délais suivants :

DURÉE DE PRÉSENCE EFFECTIVE	DÉLAIS DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jours ou plus	48 heures

- Article 12
- Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du travail, étendu par arrêté du 17 mai 2010

#### 2 – Préavis en cas de rupture du CDI

Le salarié ayant accompli sa période d'essai en entier bénéficie d'un préavis en cas de rupture de son contrat de travail à durée indéterminée (\*), à condition toutefois qu'il n'ait pas commis de faute grave ou que la rupture soit occasionnée pour cas de force majeure.

(\*) La rupture pouvant être occasionnée par le départ ou la mise à la retraite du salarié.

Les délais sont les suivants :

STATUT	ANCIENNETÉ DE MOINS DE 6 MOIS	ANCIENNETÉ DE 6 A 2 ANS	ANCIENNETÉ DE PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mois	3 mois	3 mois
Agents de maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)

(1) Sauf stipulation particulière.

- Article 13
- Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif aux taux horaires minimum et aux classifications, étendu par arrêté du 5 mai 2008

	base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).	et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels.	est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude.	salariés de niveau inférieur.	compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive.
3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier	Autonomie dans l'organisation du travail.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : - employé technique de restauration (ETR) - employé technique de service logistique (ETSL) ; - commis de cuisine.	Animation de salariés de niveau inférieur.	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4	Maîtrise avérée des activités conduites.	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - employé qualifié de restauration (EQR) ; - employé qualifié de service logistique (EQSL).	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire.	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.
5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service.	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale.	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - chef gérant ; - chef de cuisine restauration collective ; - chef pâtissier ; - responsable de point restauration	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service.	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.	Bac +2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE.	Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.	Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.
(*) Le critère classant « Relation convives-clients / Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).					

Les degrés de critères classants requis permettent l'établissement de la **grille de concordance** ci-dessous présentée :

Degrés des critères classants par niveau de classification					
Niveaux	Technicité/Polycompétence	Autonomie/Responsabilité	Formation/Diplôme/VAE	Animation d'équipe/Management	Relation convives clients/Communication (*)
I	D 1	D 1	D 1	D 1	D 1

II	D 2	D 1	D 2	D 1	D 1
III	D 2	D 1	D 3	D 2	D 1
IV	D 3	D 2	D 4	D 2	D 2
V	D 3	D 3	D 4	D 3	D 3
VI	D 4	D 4	D 5	D 4	D 4
VII	D 5	D 4	D 5	D 5	D 5
VIII	D 5	D 5	D 6	D 5	D 5
IX	D 6	D 6	D 6	D 6	D 6

▪ Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires, étendu par arrêté du 2 avril 2012

## 2 – Grille de classifications

Statut	Niveau	Emploi repère	Critère classant	Degré
EMPLOYÉ	I	Employé de restauration, plongeur	Technicité/ Polycompétence	1
			Autonomie/ Responsabilité	1
			Formation	1
			Animation d'équipe/ Management	1
			Relation convives-client/ Communication	1
	II	Employé polycompétent de restauration	Technicité/ Polycompétence	2
			Autonomie/ Responsabilité	1
			Formation	2
			Animation d'équipe/ Management	1
			Relation convives-client/ Communication	1
	III	Employé technique de restauration, caissier, responsable de satellite Employé technique de service logistique, magasinier Employé technique de service logistique, magasinier	Technicité/ Polycompétence	2
			Autonomie/ Responsabilité	1
			Formation	3
			Animation d'équipe/ Management	2
			Relation convives-client/ Communication	1
	IV	Employé qualifié de restauration Employé qualifié de service logistique, chauffeur, livreur, allotisseur Cuisinier, pâtissier	Technicité/ Polycompétence	3
			Autonomie/ Responsabilité	2
			Formation	4
			Animation d'équipe/ Management	2
			Relation convives-client/ Communication	2
V	Second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique	Technicité/ Polycompétence	3	
		Autonomie/ Responsabilité	3	
		Formation	4	
		Animation d'équipe/ Management	3	

			Relation convives-client/ Communication	3
AGENT DE MAITRISE	VI	Responsable de point de restauration Chef de cuisine, chef pâtissier (1) Adjoint au responsable de restaurant Diététicien	Technicité/ Polycompétence	4
			Autonomie/ Responsabilité	4
			Formation	5
			Animation d'équipe/ Management	4
			Relation convives-client/ Communication	4
	VII	Chef gérant	Technicité/ Polycompétence	5
			Autonomie/ Responsabilité	4
			Formation	5
			Animation d'équipe/ Management	5
			Relation convives-client/ Communication	5
	VIII	Chef de production Responsable de restaurant	Technicité/ Polycompétence	5
			Autonomie/ Responsabilité	5
			Formation	6
			Animation d'équipe/ Management	5
			Relation convives-client/ Communication	5
CADRE	IX	Chef de secteur, directeur de restaurant	Technicité/ Polycompétence	6
			Autonomie/ Responsabilité	6
			Formation	6
			Animation d'équipe/ Management	6
			Relation convives-client/ Communication	6

▪ Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires, étendu par arrêté du 2 avril 2012

### 3 – Classification des fonctions support

STATUT	NIVEAU X	(Secrétariat) administration	Informatique	Comptabilité finances juridique	Paie / Ressources humaines	Commercial marketing communications achats
EMPLOYÉ	I	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau
	II	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif
	III	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative
	IV (*)	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant Technicien paie	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paie	Secrétaire bureautique spécialisée
AGENT DE	VI	Responsable d'équipe	Assistant	Chef de groupe	Chargé de mission	Chargé de mission

MAITRISE			technique	Chef de groupe comptable Assistant : - gestion - trésorerie - juridique	Technicien paie (****) Gestionnaire paie (****) Chef de groupe paie	Assistant : - commercial - communication
	VII	Secrétaire / Assistant de direction	Technicien informatique	Responsable administratif Chargé de recouvrement	Responsable administratif	Chargé de : - développement - communication
	VIII	Assistant de direction (d'un membre de comité de direction)	Responsable domaine Administrateur SI	Responsable comptable Responsable gestion Chef comptable	Responsable paie formateur (**)	Gestionnaire achats
CADRE	IX	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service Contrôleur de gestion	Directeur formateur (***) Chef de service RRH	Directeur Acheteur Chef de service
(*) S'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V.						
(**) Hors missions ponctuelles/occasionnelles.						
(***) Dans les sociétés de 3 000 salariés et plus.						
(****) Dans les sociétés de 300 salariés et plus.						
Note : toutes ces fonctions sont aussi bien féminines que masculines.						

▪ Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 à la classification des fonctions support, étendu par arrêté du 24 novembre 2016

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée. La reproduction de ce document est strictement interdite.

