

Avenant n° 22 à la convention collective nationale des chaînes des cafétérias, relatif aux salaires

Préambule

Le contexte économique du secteur des cafétérias persiste à être plutôt défavorable aux entreprises et à leurs salariés, en raison notamment du contexte inflationniste, des répercussions financières et économiques de la crise COVID qui se font encore ressentir aujourd'hui et des récents blocages d'autoroutes dans le cadre de manifestations agricoles.

Pour autant, malgré les incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le pouvoir d'achat des salariés tout en inscrivant dans l'agenda social de la branche une clause de revoyure à court terme pour aborder plus largement la question des rémunérations.

C'est ainsi qu'à l'issue de plusieurs séances de négociations, les organisations syndicales de salariés et le GHR sont parvenus à un accord fixant les nouveaux minima applicables aux salariés de la branche, en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 : Minima conventionnels de branche

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

CATEGORIE	NIVEAU		TAUX HORAIRE
EMPLOYE	NIVEAU I	ECHELON 1	11,70 €
		ECHELON 2	11,75 €
		ECHELON 3	11,80 €
	NIVEAU II	ECHELON 1	11,90 €
		ECHELON 2	11,95 €
		ECHELON 3	12,00 €
	NIVEAU III	ECHELON 1	12,20 €
		ECHELON 2	12,40 €
		ECHELON 3	12,80 €
AGENT DE MAITRISE	NIVEAU IV	ECHELON 1	13,00 €
		ECHELON 2	13,30 €
		ECHELON 3	14,10 €

Il est convenu que la rémunération annuelle brute pour la catégorie CADRE ne pourra être inférieure, pour un salarié travaillant à temps plein, au montant ci-dessous :

CATEGORIE	NIVEAU		REMUNERATION ANNUELLE
CADRE	NIVEAU V	ECHELON 1	34 000 €
		ECHELON 2	46 368 €
		ECHELON 3	47 500 €

Article 3 : Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 : Égalité de traitement entre les salariés

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Si tel n'est pas le cas, les entreprises mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 : Clause de revoyure

Dans un contexte d'inflation qui demeure soutenue, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard en décembre 2024 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche et d'ouvrir, le cas échéant, des discussions sur la révision des minimas de branche.

Article 6 : Durée, entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 , D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 7 : Révision, modification et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles du code du travail

Fait à Paris, le 11.04.2024

Organisation professionnelle d'employeurs :

GHR

Organisations syndicales de salariés :

CFDT

CFTC