

Restauration de collectivités

Convention collective nationale — **IDCC 1266** · Brochure 3225

Texte du 20 juin 1983, étendu par arrêté du 2 février 1984

La paie, autrement — claire, conforme et sans surprise.

SMM NIVEAU I	DURÉE HEBDO
1 803 €	35 ^h
CONGÉS PAYÉS	PRÉVOYANCE
25 jours	1,03 %

Grille salaires : avenant n° 68 (applicable 1^{er} mars 2025) · Prévoyance : avenant n° 69 (1^{er} janvier 2026) · MG 4,35 € au 1^{er} juin 2026 — Mise à jour : juin 2026

I Champ d'application & secteur

La convention régit la **restauration livrée à une clientèle captive** par des sociétés prestataires : restauration d'entreprise, scolaire, hospitalière, médico-sociale (EHPAD), militaire, ainsi que le portage de repas à domicile dans le cadre de marchés. Elle se distingue de la restauration commerciale (HCR, IDCC 1979) et de la restauration rapide (IDCC 1501).

Acteurs majeurs du secteur : **Sodexo, Elior, Compass (Eurest), Newrest, Api Restauration, Dupont Restauration, Ansamble**. Le code IDCC 1266 doit figurer sur le bulletin de paie et le contrat de travail.

2 La reprise de marché

C'est la spécificité du secteur. La perte d'un marché n'emporte pas, en droit commun, transfert des contrats (Cass. ass. plén. 15 novembre 1985). L'**avenant n° 3 du 26 février 1986** organise donc conventionnellement la reprise du personnel lors d'un changement de prestataire sur un site, en remplacement de l'article 33 de la CCN.

POURSUITE DES CONTRATS — ARTICLE 3

- Le repreneur est **tenu de poursuivre les contrats des salariés de niveau I à V** affectés à l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation.
- Les **CDD** conformes sont repris jusqu'à leur terme.
- Les **agents de maîtrise et cadres** sont en principe maintenus chez le cédant ; s'il ne peut les réaffecter (délai d'1 mois, au plus tard 15 jours avant le démarrage), ils peuvent demander leur transfert chez le repreneur, qui ne peut s'y opposer. Les clauses de non-concurrence deviennent caduques.
- **Cuisine centrale** : reprise de l'ensemble des salariés « employé » qui y sont affectés.

CONSÉQUENCES PAIE

Le salarié repris **conserve la garantie globale de ses avantages individuels** (ancienneté, rémunération, éléments contractuels) tels qu'ils ressortent de son contrat et de ses bulletins. Un avenant écrit au contrat est établi, avec maintien d'une équivalence de qualification. En paie : reprise de l'ancienneté d'origine, des compteurs et des éléments acquis — point de vigilance majeur lors de l'établissement du premier bulletin chez le repreneur.

GÉOGRAPHIE DU SITE

Changement de site dans la même zone (autre établissement d'une même commune) = simple modification des conditions de travail, imposable. Site éloigné (≥ 1 h de trajet domicile-travail supplémentaire) = modification du contrat nécessitant l'accord du salarié.

3 Classification

Grille à **9 niveaux (I à IX)** instituée par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011, fondée sur des critères classants et des emplois-repères. Le statut **cadre** est attaché au niveau IX (accès possible dès le niveau VIII selon la fonction).

Emplois-repères indicatifs par niveau

NIVEAU	PROFILS-TYPES
I – II	Employé de restauration, plongeur, agent polyvalent
III – IV	Cuisinier, chef-gérant débutant, qualification requise au niveau III
V – VI	Chef de cuisine, chef pâtissier, responsable de production
VII – VIII	Agent de maîtrise, responsable de restaurant
IX	Directeur de restaurant — statut cadre

4 Rémunération

Trois repères : le **taux horaire minimum**, le **SMM** (salaire minimum mensuel = taux horaire × horaire mensuel contractuel) et le **RMA** (revenu minimum annuel = SMM × 12 + prime de fin d'année, garanti dès 1 an d'ancienneté). Système issu de l'avenant n° 43 (2007), qui a supprimé les anciens SBM/RMM.

Grille en vigueur — avenant n° 68 du 14 février 2025 (base 151,67 h)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SMM	RMA (≥ 1 AN)
I	11,89 €	1 803,32 €	23 443,16 €
II	11,95 €	1 812,42 €	23 561,46 €
III	12,10 €	1 835,17 €	23 857,21 €
IV	12,30 €	1 865,50 €	24 251,50 €
V	12,96 €	1 965,60 €	25 552,80 €
VI	13,46 €	2 041,43 €	26 538,59 €
VII	14,30 €	2 168,83 €	28 194,79 €
VIII	15,02 €	2 278,03 €	29 614,39 €
IX	19,31 €	2 928,68 €	38 072,84 €

VIGILANCE SMIC

Les SMM des niveaux I à III sont quasi collés au SMIC. À chaque revalorisation du SMIC, vérifier que le minimum conventionnel n'est pas rattrapé : à défaut, c'est le SMIC qui s'applique.

PRIMES & ÉLÉMENTS ACCESSOIRES

- **Prime d'ancienneté** (employés, sur le SMM) : 1 % de 5 à 10 ans · 2 % de 10 à 15 ans · 3 % de 15 à 20 ans · 4 % au-delà.
- **Prime de fin d'année / 13^e mois** : niveau I = SMM × 70 % ; niveaux II à IX = 1 mois (SMM), versée dès 1 an d'ancienneté.
- **Prime d'activité continue (PAC)** : 53 € brut pour l'horaire mensuel en vigueur (établissements 7j/7), au prorata du temps effectif, plancher 50 % pour les temps partiels. Non cumulable avec une prime de même objet (dimanche, week-end, sujétion).
- **Prime d'intermittence** (secteur scolaire) : 2 % du salaire annuel de base, portée à **3,5 %** si 6 mois d'ancienneté et durée annuelle < 1 000 h. Versée au plus tard sur la paie de septembre à défaut d'accord.
- **Prime de coupure** (avenant n° 52) : pour toute coupure > 2 h, indemnité de **57 % du MG par coupure** — soit **2,48 €** avec le MG à 4,35 € — versée mensuellement.

5 Temps de travail

- **Durée** : 35 h hebdomadaires, horaires rythmés par les services de repas. **Annualisation** possible (utile pour le secteur scolaire et ses ~14 semaines de fermeture).
- **Heures complémentaires** (temps partiel) : limite portée à 25 % de la durée contractuelle ; majoration de 25 % pour les heures au-delà du complément d'heures.
- **Coupures** : au-delà de 2 h, amplitude max 12 h, repos quotidien ≥ 12 h, séquence de travail ≥ 2 h 30, contrat hebdo ≥ 25 h pour les salariés concernés en permanence (+ prime de coupure, cf. §4).
- **Travail intermittent scolaire** : ouvert aux niveaux I à V, avec prime d'intermittence.
- **Travail de nuit** : encadré par l'avenant n° 29 (définitions, durée, contreparties).

6 Congés & jours fériés

- **Congés payés** : 25 jours ouvrés.
- **Congés d'ancienneté** : +1 jour à 10 ans · +2 jours à 15 ans · +3 jours à 20 ans.
- **Jours fériés** et travail du dimanche : dispositions propres au secteur (établissements à activité continue), articulées avec la PAC.

7 Maladie & prévoyance

MAINTIEN DE SALAIRE EMPLOYEUR (ART. 25 B)

ANCIENNETÉ	TAUX DE MAINTIEN (APRÈS 7 J DE CARENCE)
1 à 2 ans	90 % (8 ^e –37 ^e j) · 66 % (38 ^e –67 ^e j) · 60 % (68 ^e –183 ^e j)
2 à 3 ans	90 % (8 ^e –37 ^e j) · 70 % (38 ^e –183 ^e j)
+ de 3 ans	90 % (8 ^e –40 ^e j) · 70 % (41 ^e –183 ^e j)

RÉGIME DE PRÉVOYANCE — AVENANT N° 69 EN VIGUEUR 01/01/2026

Couvre les **salariés non cadres** (sans condition d'ancienneté, sauf 1 an pour l'incapacité). Salaire de référence : brut soumis à charges, limité à 2 PASS. Organismes recommandés : **APICIL Prévoyance** et **OCIRP** (rente éducation).

- **Décès** — option 1 : capital 80 % du salaire de référence ; option 2 : capital 50 % + rente éducation 5 %/enfant (max 2). Frais d'obsèques = 40 % du PMSS.
- **Incapacité** : relais du régime au 184^e jour à hauteur de 60 % du brut (salariés ≥ 1 an).
- **Invalidité** : 42 % du net de référence (cat. 1 / IPP 33–66 %) · 70 % (cat. 2–3 / IPP ≥ 66 %), sous déduction des prestations SS.

Cotisations — 1,03 % du salaire de référence (taux garanti 3 ans)

GARANTIE	TOTAL	PATRONALE	SALARIALE
Capitaux décès / IAD	0,22 %	0,162 %	0,058 %
Rente éducation	0,05 %	0,037 %	0,013 %
Incapacité de travail	0,30 %	0,000 %	0,300 %
Invalidité permanente	0,36 %	0,266 %	0,094 %
Reprise de passifs	0,10 %	0,050 %	0,050 %
Total	1,03 %	0,515 %	0,515 %

LE PIÈGE DU PARAMÉTRAGE

Financement à 50/50 **globalement**, mais **pas ligne par ligne** : l'incapacité (0,30 %) est intégralement salariale, ce qui est rééquilibré sur les autres garanties. Ventiler exactement comme le tableau, et non en 50/50 sur chaque ligne.

À surveiller : avenant n° 1 du 16 mars 2026 (garantie invalidité), non étendu à ce jour — applicable aux seuls adhérents SNRC/CERCLE jusqu'à parution de l'arrêté d'extension.

8 Contrat & rupture

PÉRIODE D'ESSAI — EMPLOYÉS

1 mois, renouvelable une fois

PÉRIODE D'ESSAI — CADRES

3 mois, renouvelable une fois

PÉRIODE D'ESSAI — AGENTS DE MAÎTRISE

2 mois, renouvelable une fois

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Calculée sur le **salaire minimum mensuel**
(dispositions conventionnelles + plancher légal)

Le renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévu au contrat. Les durées conventionnelles s'apprécient au regard des maximums légaux.

9 Avantages en nature & frais

- **Nourriture** : avantage en nature repas — 1 repas par service assuré, valorisé au barème URSSAF.
- **Uniformes & vêtements personnalisés** : fournis par l'employeur.
- **Fourniture et blanchissage des vêtements de travail** : à la charge de l'employeur.

Gesti'Paie — Fiche de référence à usage professionnel. Synthèse des dispositions conventionnelles ; ne se substitue pas au texte intégral.

Sources primaires — CCN restauration de collectivités (IDCC 1266, brochure 3225) du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 ; avenant n° 3 du 26 février 1986 (reprise de marché) ; avenant n° 43 du 20 juillet 2007 (SMM/RMA) ; avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (classification) ; avenant n° 52 (temps partiel) ; avenant n° 68 du 14 février 2025 (minima, PAC, intermittence) ; avenant n° 69 (prévoyance, étendu par arrêté du 16 décembre 2025).