

HOTELS ET RESTAURANTS (CHAÎNES)

Brochure n° 3003

Générée le 28/09/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 1er juillet 1975.....	1
Titre Ier : Conditions générales.....	1
Objet et champ d'application.....	1
Durée.....	1
Dénonciation et révision.....	2
Avenants.....	2
Avantages acquis.....	2
Extension.....	2
Titre II : Liberté d'opinion - Syndicats.....	2
Liberté syndicale et liberté d'opinion.....	2
Délégué syndical.....	2
Section syndicale.....	3
Panneaux d'affichage.....	3
Congrès syndicaux.....	3
Titre III : Représentation du personnel.....	3
Délégués du personnel.....	3
Élections des délégués.....	4
Suppléance et révocation.....	5
Rôle et compétence des délégués du personnel.....	6
Protection des délégués du personnel.....	6
Comités d'entreprise.....	7
Élection des membres du comité d'entreprise.....	7
Protection.....	7
Rôle du comité d'entreprise.....	8
Temps de délégation.....	9
Comité commun à plusieurs établissements.....	9
Titre IV : Contrat de travail.....	9
Embauche.....	9
Période d'essai.....	10
Contrat individuel de travail.....	10
Apprentissage.....	10
Suspension du contrat de travail.....	10
Rupture et résiliation du contrat de travail.....	11
Titre V : Durée du travail.....	13
Durée hebdomadaire du travail.....	13
Repos hebdomadaire.....	13
Heures supplémentaires.....	13
Titre VI : Congés.....	13
Indemnités de congés.....	14
Congés pour événements familiaux.....	14
Congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.....	15
Congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.....	15
Formation professionnelle continue.....	15
Jours fériés.....	15
Titre VII : Conditions de travail.....	15
Nourriture et logement.....	15
Hygiène et sécurité.....	16
Installations sanitaires.....	16
Équipement.....	16
Titre VIII : Retraite maladie.....	16
Maladie et accident du travail.....	16
Retraite complémentaire.....	17
Prime de départ en retraite.....	17
Titre IX : Conciliation.....	18
Commission de conciliation.....	18
Titre X : Salaires.....	18
Bulletins de paie.....	18
Salaires.....	18
Dépôt aux prud'hommes.....	18
Adhésions ultérieures.....	18
Textes Attachés.....	20
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	20
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	20
Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970.....	21
Texte de base.....	21
Convention collective nationale du 1er juillet 1970.....	21
Préambule.....	21
Champ d'application.....	21
Durée-Dénonciation.....	22
Modification.....	22

Sommaire

Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970	
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs.....	22
Comité d'entreprise.....	23
Délégués du personnel.....	23
Embauche.....	23
Durée du travail.....	23
Heures supplémentaires.....	23
Période d'essai.....	24
Préavis.....	24
Travail des femmes et des jeunes.....	24
Congés annuels.....	24
Départs en congé annuel.....	25
Congés spéciaux.....	25
Congés " Éducation ouvrière ".....	25
Compensation des jours fériés.....	25
Nourriture.....	25
Uniformes et vêtements de travail.....	25
Blanchissage.....	26
Maladie-Accidents.....	26
Retraite complémentaire.....	27
Formation professionnelle.....	27
Hygiène et sécurité.....	27
Bulletins de paie.....	27
Certificat de travail.....	27
Avantages acquis.....	28
Promotion.....	28
Indemnité supplémentaire de transport.....	28
Repos du dimanche.....	28
Caissières.....	28
Départ à la retraite.....	28
Conciliation.....	29
Textes Attachés.....	30
Accord du 1 juillet 1970 relatif aux salaires.....	30
Champ d'application.....	30
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	30
Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales.....	30
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.....	31
Texte de base.....	31
Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.....	31
Champ d'application de l'accord.....	32
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.....	33
Dispositions financières.....	33
Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	34
Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle.....	43
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.....	43
Information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés.....	45
Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH.....	46
Entrée en vigueur.....	48
Suivi de l'accord.....	48
Publicité.....	48
Extension.....	48
Annexes.....	48
Annexe I Champ d'application.....	49
Annexe II.....	49
Annexe II bis.....	49
Annexe III.....	50
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF.....	50
Textes Attachés.....	51
Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat.....	51
Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	51
Préambule.....	52
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	61
Annexe.....	63
Textes Extensions.....	65
Arrêté portant extension d'un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes. JORF 14 juillet 2005.....	65
Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue.....	66
Texte de base.....	66
Gestion paritaire de la formation professionnelle continue.....	66
Préambule.....	66
Textes Attachés.....	68

Sommaire

Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue	
ANNEXE I : Collège salariés ACCORD du 18 juin 1997.....	68
ANNEXE II : Collège employeurs ACCORD du 18 juin 1997.....	68
Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA, de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH (1).....	69
Texte de base.....	69
OPCA FAFIH.....	69
Préambule.....	69
CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.....	70
Création et dénomination.....	70
Champ d'application.....	70
Missions du FAFIH.....	71
Ressources du FAFIH.....	71
CHAPITRE II : ORGANISATION DU FAFIH.....	71
Assemblée générale.....	71
Composition du conseil d'administration.....	71
Incompatibilités personnelles.....	73
Pouvoirs du conseil d'administration.....	73
Réunions et délibérations du conseil d'administration.....	74
Bureau du conseil d'administration.....	74
Attributions du bureau.....	75
CNPE-IH.....	76
CRPE-FIH.....	76
Comptabilité du FAFIH.....	76
CHAPITRE III : GESTION DES DISPOSITIFS.....	76
Gestion de ressources.....	76
Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant dix salariés et plus.....	77
Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant moins de dix salariés.....	78
Principe de versement et d'utilisation des fonds en matière de contrats d'insertion en alternance.....	78
Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée (CIF/CDI) - Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF/CDD).....	79
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES.....	79
Applicabilité de l'accord.....	79
Conformité des statuts et du règlement intérieur au présent accord.....	80
Modification de l'accord.....	80
Dénonciation de l'accord.....	80
Dissolution.....	80
Demande d'extension.....	80
Dépôt.....	80
Textes Attachés.....	81
ANNEXE I ACCORD du 20 décembre 1994.....	81
Accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA.....	81
Préambule.....	82
Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé.....	82
Champ d'application.....	82
Objet.....	82
Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés.....	83
Capital de temps de formation (entreprises employant 10 salariés et plus).....	84
Durée, effets et dénonciation.....	84
Demande d'extension.....	84
Dépôt.....	85
Textes Extensions.....	86
Arrêté portant extension d'un accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 27 février 1996.....	86
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 18 février 1997.....	87
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 17 octobre 1997.....	87
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 9 novembre 2004.....	87
Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH).....	89
Texte de base.....	89
Actualisation de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH).....	89
Préambule.....	89
Création et dénomination.....	90
Objet.....	90
Champ d'application.....	91
Composition.....	91
Organisation.....	91
Décentralisation régionale.....	92
Durée.....	93
Modification, dénonciation et dissolution.....	93
Remise et dépôt.....	93
Textes Attachés.....	94

Sommaire

Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)

Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions.....	94
Modifiant l'article 1er Création et dénomination.....	94
Modifiant l'article 2 Objet.....	94
Modifiant l'article 4 Composition.....	94
Modifiant l'article 5 Organisation.....	94
Modifiant l'article 6 Décentralisation régionale.....	95
Modifiant l'annexe I Champ d'application.....	95
Remise de dépôt.....	95
Accord du 6 mai 2004 portant adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel).....	95
Adhésion à la CPNE-IH.....	96
Champ d'application.....	96
Objet.....	96
Absences pour siéger dans une instance paritaire de la profession traitant des domaines de l'emploi et de la formation.....	96
Remise et dépôt.....	96
Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH.....	96
Annexe I.....	97
Textes Extensions.....	99
Arrêté portant extension d'un accord dans l'industrie hôtelière. JORF 31 octobre 1999.....	99
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord dans l'industrie hôtelière. JORF 25 juillet 2004.....	99

Accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière.....101

Texte de base.....	101
Capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière.....	101
Objet de l'accord.....	101
Organisme national paritaire de mutualisation.....	102
Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation.....	102
Publics prioritaires.....	102
Objectif des actions de formation.....	102
Conditions d'ancienneté.....	102
Délai de franchise.....	103
Absences simultanées.....	103
Durée minimale de formation.....	103
Information et consultation des représentants du personnel.....	103
Conditions spécifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation.....	104
Modalités de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise à une autre.....	104
Procédure.....	104
Commission nationale paritaire du capital de temps de formation.....	104
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de dix salariés et plus.....	105
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de dix salariés.....	105
Suivi de l'accord.....	106
Champ d'application de l'accord.....	106
Textes Extensions.....	108
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel modifié par un avenant relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière. JORF 29 juin 1996.....	108

Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989.....109

Texte de base.....	109
Aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation.....	109
Préambule.....	109
Champ d'application.....	109
Entrée en vigueur.....	110
Modulation du temps de travail effectif.....	110
Définition.....	110
Période de modulation.....	110
Horaire moyen.....	110
Contreparties.....	111
Programme indicatif.....	111
Heures effectuées au-delà de l'horaire moyen.....	111
Rémunération.....	111
Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.....	112
Personnel cadre.....	112
Repos hebdomadaire.....	112
Textes Extensions.....	113
Arrêté portant extension d'un accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif à la modulation. JORF 20 octobre 1989.....	113

Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985.....114

Texte de base.....	114
Insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière.....	114
Préambule.....	114

Sommaire

Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985	
Finalité de l'accord.....	115
Organisme paritaire de mutualisation.....	115
Champ d'application de l'accord.....	116
Types d'entreprises concernées.....	116
Actions de formation en alternance.....	116
Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière.....	116
Principes de financement.....	117
Principes d'utilisation et de versement.....	117
Mécanisme de mutualisation et de réciprocité.....	117
Gestion et affectation des fonds mutualisés.....	118
Modalités administratives de mise en oeuvre.....	118
Information et mise en oeuvre des formations.....	118
Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises.....	119
Litiges et contrôle.....	119
Durée de l'accord.....	119
Extension et dépôt.....	119
Textes Attachés.....	121
ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 février 1985.....	121
ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 février 1985.....	121
Contrat de qualification.....	121
Contrat d'adaptation.....	122
Stage d'initiation à la vie professionnelle.....	122
Textes Extensions.....	124
Arrêté portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle (insertion des jeunes) dans l'industrie hôtelière JORF 26 avril 1985.....	124
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national sur la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière (insertion des jeunes par la formation en alternance). JORF 3 juillet 1987.....	124
Accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : "cycle". Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 17 octobre 1989.....	125
Texte de base.....	125
Aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : "cycle".....	125
Champ d'application.....	125
Le cycle de travail - Définition et mise en place.....	125
Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle.....	126
Lissage de la rémunération.....	126
Formalités administratives.....	126
Modalités d'application des différents régimes de travail.....	127
Textes Extensions.....	128
Arrêté portant extension d'un accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle. JORF 17 octobre 1989.....	128
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle. JORF 8 août 1990.....	128
Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés. Etendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 18 mars 1993.....	129
Texte de base.....	129
Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés.....	129
Préambule.....	129
Finalité de l'accord.....	130
Organisme collecteur national.....	130
Champ d'application de l'accord.....	130
Principe de financement.....	131
Principe de versement.....	131
Principe de mutualisation.....	131
Rôle de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière.....	131
Conditions et modalités d'accès aux fonds mutualisés.....	132
Litiges.....	132
Durée de l'accord.....	132
Extension et dépôt.....	132
Textes Attachés.....	133
ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992.....	133
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE RELATIF A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIÉS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE.....	133
Textes Extensions.....	134
Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans l'industrie hôtelière. JORF 18 mars 1993.....	134
Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982.....	135
Texte de base.....	135

Sommaire

Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982	
Constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière.....	135
Préambule.....	135
Création et dénomination.....	136
Objet.....	136
Champ d'application.....	136
Composition.....	137
Organisation.....	137
Décentralisation régionale.....	137
Moyens d'action.....	137
Ressources.....	137
Durée et entrée en vigueur.....	138
Modification, révision, dénonciation et dissolution.....	138
Textes Attachés.....	139
ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982.....	139
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SELON LA NOMENCLATURE DES ACTIVITES.....	139
ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982.....	139
CONTRIBUTION AUX RESSOURCES.....	139
1. CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES.....	139
2. CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT.....	141
3. DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES.....	141
ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982.....	141
Extraits d'intérêt général de la convention portant création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979.....	141
Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999.....	147
Textes Extensions.....	148
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans l'industrie hôtelière. JONC 26 mai 1982.....	148
Arrêté portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière JORF 24 octobre 1985.....	148
Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982. Etendu par arrêté du 11 février 1982, JORF du 9 mars 1982.....	149
Texte de base.....	149
Salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982.....	149
Textes Attachés.....	150
SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982.....	150
Textes Extensions.....	151
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans l'industrie hôtelière. JONC 9 mars 1983.....	151
Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis.....	152
Texte de base.....	152
Affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis.....	152
Préambule.....	152
Principe de financement.....	152
Part et conditions d'affectation des fonds.....	152
Structures d'application.....	153
Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires.....	153
Contrôle de l'utilisation des fonds.....	153
Suivi de l'accord.....	154
Durée de l'accord.....	154
Dépôt.....	154
Textes Attachés.....	155
Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995.....	155
Avenant à l'accord-cadre relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30), aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière.....	155
Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif à des modifications à l'accord-cadre.....	155
Avenant du 28 juin 2005 relatif à l'affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005.....	156
Pourcentage de reversement.....	156
Bénéficiaires et dotations.....	156
Durée de l'accord.....	157
Dépôt.....	157
Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2005 (Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à " l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ").....	157
Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'année 2006.....	160
Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2006 Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à " l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ".....	161
Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990.....	168
Texte de base.....	168

Sommaire

Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant au séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990

Indemnisation des salariés participant au séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière.....	168
Champ d'application.....	168
Portée.....	168
maintien du salaire.....	169
Indemnités.....	169
Modalités.....	169
Textes Extensions.....	170
Arrêté portant extension d'un accord national sur la négociation collective dans l'industrie hôtelière. JORF 8 août 1990.....	170

Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988.....

Texte de base.....	171
Durée et aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière.....	171
Textes Attachés.....	172
Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988.....	172
Champ d'application.....	172
Durée du travail.....	172
Heures supplémentaires.....	173
Jour de repos hebdomadaire.....	173
Temps de repos entre deux jours de travail.....	174
Contingent d'heures supplémentaires hors autorisation administrative.....	174
Personnel cadre.....	174
Indemnisation forfaitaire des représentants des organisations syndicales de salariés.....	174
Commission décentralisée d'application de l'accord.....	174
Avantages acquis.....	175
Application.....	175
Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord.....	175
La relation d'équivalence constitue l'élément de référence du calcul des salaires.....	176
L'atténuation des effets de la règle des équivalences.....	177
Graphique n°1 : Mécanisme des équivalences concernant les veilleurs de nuit.....	178
Graphique n°2 : Mécanismes des équivalences concernant les autres salariés.....	178
Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail - travail saisonnier.....	178
Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions décentralisées et commission nationale.....	180
I - COMMISSIONS DECENTRALISEES.....	180
II - COMMISSION NATIONALE.....	181
III - DISPOSITIONS COMMUNES.....	182
Textes Extensions.....	183
Arrêté portant extension d'un accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 3 avril 1988.....	183
Arrêté portant extension d'un accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 3 février 1989.....	183
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 21 février 1990.....	183
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 17 juillet 1991.....	183

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	187
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	188
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	189
4. La rupture conventionnelle est.....	190
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	191
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	192
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	193
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	194
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	195
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	196

Comment lire efficacement sa convention collective.....

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	198
a. Définition de la convention collective.....	198
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	198
c. Utilité de la convention collective.....	198
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	199
a. L'activité de l'entreprise.....	199
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	199
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	199
d. Les mentions du contrat de travail.....	200
e. L'affichage dans l'entreprise.....	200
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	201
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	201
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	202
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	202
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	202
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	202

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	203
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	203
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	205
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	205
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	205
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	205
d. La disparition des organisations signataires.....	205
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	206
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	206
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	206
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	208
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	209

Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975

Texte de base

Convention collective nationale du 1er juillet 1975

Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise.

Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars et cantines CFTC ;

Confédération générale des cadres CGC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des personnels des commerces et industries de l'alimentation, cafés, restaurants de France CGT-FO.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

Titre Ier : Conditions générales

Objet et champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue d'un commun accord en application de la loi du 3 janvier 1973 (livre Ier, titre III du code du travail) règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des entreprises dont l'activité relève de la nomenclature de l'arrêté du 17 novembre 1972 sous les rubriques 771 et 772, quelle que soit leur fonction à l'intérieur de l'entreprise.

Dans le cas d'établissement mixte, hôtellerie et restauration, l'ensemble du personnel de l'entreprise est soumis à la convention hôtellerie.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et la Principauté de Monaco, sous réserve des dispositions d'ordre public de la Communauté.

Les articles 28 et 29 de la présente convention ne seront applicables aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est valable pour la durée de l'année civile en cours.

Pour les années suivantes, les négociations devront être terminées avant le 15 décembre de l'année précédente.

Cette convention ne pourra être dénoncée avant la fin de l'année civile et se poursuivra par tacite reconduction et par période annuelle, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 3.

Dénonciation et révision

Article 3

En vigueur non étendu

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. La commission paritaire sera convoquée dans les 30 jours francs qui suivront l'avis de réception.

La notification devra être accompagnée d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Toutefois, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions et aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois qui suivent la mise en vigueur de la dernière révision.

Ces dernières dispositions ne s'appliquent pas aux questions relatives aux salaires et ne font pas obstacle aux dispositions légales qui obligerait à une mise en harmonie de la rédaction.

Avenants

Article 4

En vigueur non étendu

Des avenants locaux ou régionaux pourront être conclus conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

Sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention, ces avenants devront permettre les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux.

Avantages acquis

Article 5

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ces cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

Extension

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tous les établissements entrant dans le champ d'application professionnel et territorial qui ne relève pas des signataires.

Titre II : Liberté d'opinion - Syndicats

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels et sociaux collectifs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier pour les employeurs en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ont pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Délégué syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont droit, pour chacune d'entre elles, à la représentation d'un délégué syndical dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Les représentants seront choisis parmi les salariés de l'établissement.

La désignation de ces délégués se fera par lettre recommandée avec avis de réception selon les modalités prévues par la loi.

Section syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

Dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, la section syndicale d'établissement affiliée à l'un des syndicats signataires est reconnue de plein droit.

Elle est constituée par les syndiqués qui désignent leurs différents délégués et en informent le chef d'établissement ou son représentant.

La section syndicale tient, une fois par mois, des réunions d'informations concernant ses adhérents. Ces réunions ont lieu dans un local commun (salles libres) convenu avec le chef d'établissement en dehors des heures de travail au moment le mieux approprié afin de ne pas troubler la bonne marche de l'entreprise.

Panneaux d'affichage

Article 10

En vigueur non étendu

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, il est réservé un panneau d'affichage, vitré et fermé à clé, par section syndicale, pour les communications syndicales.

Cet affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité d'un délégué de l'organisation syndicale, désigné par écrit à cet effet par chaque organisation syndicale et connu de l'employeur.

Les tracts ne pourront être remis aux employés qu'en dehors des heures de travail.

Les communications ne peuvent revêtir un caractère de polémique et doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle relative à l'entreprise ou à un rôle d'information économique et sociale intéressant les salariés. L'affichage sera effectué en même temps que la communication à la direction de l'entreprise. Toutes les communications devront être faites sous la responsabilité du délégué de l'organisation syndicale concernée.

Congrès syndicaux

Article 11

En vigueur non étendu

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Titre III : Représentation du personnel

Délégués du personnel

Article 12

En vigueur non étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 8 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé comme suit :

de 9 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;

de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;

de 501 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;

(Plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.)

Dans les établissements n'occupant pas 9 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

La direction mettra à la disposition des délégués un local commun approprié ainsi que le mobilier nécessaire pour leurs réunions.

Élections des délégués

Article 13

En vigueur non étendu

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1. Ouvriers et employés ;
2. Agents de maîtrise et assimilés, cadres.

Le nombre des collègues est fixé à deux dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir une modification du nombre et de la composition des collègues (art. 5 de la loi du 16 avril 1946).

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers, âgés de 19 ans accomplis, sachant lire et écrire en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles ci-dessus notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire au moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste. Le protocole d'accord signé portera également sur les modalités du vote qui ne seraient pas spécifiquement prévues dans le cadre de la présente convention.

Au cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige.

La date des élections sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste par collège des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 4 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées au moins 7 jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre des sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1° Avis de scrutin ;
- 2° Listes électorales par collège ;
- 3° Les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité ;
- 4° Liste des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6° Protocole d'accord.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués en même temps aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens de l'entreprise, l'atelier ou le service, et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service du personnel et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans des urnes placées dans l'endroit le plus favorable, en présence du bureau de vote. Il sera préparé deux urnes par collège, une pour les titulaires et une pour les suppléants.

En passant par les isolements (un par urne) installés par la direction, les électeurs mettront leurs bulletins dans des enveloppes opaques de modèle uniforme portant les inscriptions " titulaires " et " suppléants ". Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription, tache, rayure, etc., sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

La moyenne des suffrages d'une liste est obtenue en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre des voix recueilli par eux.

En cas d'égalité des voix sur une liste, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste. En cas d'égalité sur des listes différentes, c'est le candidat le plus âgé qui est proclamé élu.

Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Le vote par correspondance est admis pour tous les employés qui ne peuvent être présents pendant les heures de scrutin et notamment pour les raisons suivantes :

- maladie ;
- éloignement du lieu de travail pour des raisons de service ;
- absence autorisée du salarié ;
- maternité ;
- jour de repos ou congés payés ;
- stages ;
- salariés n'étant pas de service pendant les heures d'ouverture du scrutin.

Pour les électeurs qui entrent dans le cas ci-dessus, qu'ils aient ou non déposé une demande, l'employeur adressera directement les bulletins et enveloppes nécessaires. Le vote sera adressé par la poste sous double enveloppe, l'enveloppe extérieure préimprimée portant le nom de l'employé, les enveloppes intérieures portant les inscriptions " titulaires " et " suppléants " ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance : ne seront admis que les envois qui parviendront avant le dépouillement.

Les enveloppes seront remises au président du bureau de vote qui, après émargement, les mettra dans l'urne.

La liste des candidats ne pourra plus être modifiée sept jours francs avant la date du scrutin, c'est-à-dire après les envois aux électeurs par correspondance.

Tout litige non prévu par la convention collective sera réglé par référence aux règles du droit commun électoral.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote d'après l'application des dispositions de la loi du 7 juillet 1947.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché, dès le lendemain, dans l'établissement intéressé ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et deux à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

La décision du tribunal d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié (art. 29 du décret du 1er octobre 1956 portant code électoral). Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Suppléance et révocation

Article 14

En vigueur non étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteraient en fonction jusqu'à ce que de

nouvelles élections aient pu être réalisées, dans les délais les plus rapides.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Rôle et compétence des délégués du personnel

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants ou de les faire présenter par leurs délégués.

Les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ils sont consultés sur la fixation de la date des congés.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence du comité d'entreprise ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué par le décret du 1er avril 1974, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, une fois par mois, aux heures et jours fixés par la direction en commun accord avec les délégués du personnel et affichés dans l'atelier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions, périodiques, les délégués sont reçus collectivement ou individuellement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser 15 heures par mois, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent, sauf urgence caractérisée, un jour avant, leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à l'autorisation préalable, une justification a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Sauf urgence caractérisée, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués devront remettre au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, copies de la note prévue au paragraphe ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le registre doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Dans les limites ci-dessus, le temps de délégation sera payé comme temps de travail.

Protection des délégués du personnel

Article 16

En vigueur non étendu

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant d'un candidat à ces fonctions au premier tour pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien délégué pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (actuellement ordonnance du 7 janvier 1959 et décret du 7 janvier 1959).

Comités d'entreprise

Article 17

En vigueur non étendu

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins cinquante salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 75 : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 76 à 100 : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 101 à 500 : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 : 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 : 8 titulaires, 8 suppléants ;
- plus de 4 000 : 10 titulaires, 10 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant choisi dans l'entreprise qui assiste aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

Le nombre des collègues est fixé à deux ans dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir un troisième collègue cadres ; ce sera obligatoirement le cas lorsque le nombre de cadres est supérieur à 25.

Élection des membres du comité d'entreprise

Article 18

En vigueur non étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française ou étrangère, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1952.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 19 ans accomplis, sachant lire et écrire en français, et travaillant dans l'entreprise, sans interruption, depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les dispositions prévues aux articles de la présente convention, concernant les modalités d'élection des délégués du personnel, s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance, le comité restera provisoirement en fonctions jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

Protection

Article 19

En vigueur non étendu

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien membre du comité pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Rôle du comité d'entreprise

Article 20

En vigueur non étendu

Il est obligatoirement consulté sur le texte du règlement intérieur, conformément à la loi.

Attributions économiques :

Le comité étudie les mesures techniques envisagées par la direction et les suggestions du personnel pour l'amélioration du service et de la productivité. Une information trimestrielle sera donnée au comité par le chef d'entreprise sur ces problèmes.

Il étudie également les questions touchant à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise. En particulier, au moins une fois par an, le chef d'entreprise présentera au comité un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise et sur ses résultats.

Enfin le comité est informé et consulté sur toutes les questions qui touchent à la durée du travail, aux conditions d'emploi et de travail du personnel.

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiées par la loi du 16 mai 1946.

Attributions sociales :

Le comité d'entreprise coopère avec le chef d'établissement dans l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent. Il assure ou contrôle la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Formation professionnelle :

Le comité d'entreprise sera consulté avant le 31 décembre de chaque année sur le projet de plan de formation relatif à l'année suivante.

Réunions et délibérations :

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou par son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail ou pourra donner lieu, sur demande de l'intéressé, à un repos compensateur.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité d'entreprise, le choix du jour et de l'heure étant fait en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions et décisions que le comité d'entreprise a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix des titulaires.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire. Ils ne sont affichés ou communiqués à l'extérieur qu'avec l'accord exprès du chef d'entreprise, notamment pour les parties qui concernent l'examen éventuel des cas particuliers qui revêtiraient un aspect confidentiel.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à chaque réunion du comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local et un mobilier approprié.

Budget :

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales devra être établi dans le cadre des lois en vigueur, notamment celle du 2 août 1949.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord avec l'employeur et le comité d'entreprise.

La participation de l'employeur au budget du comité d'entreprise ne sera pas inférieure à 0,25 % des sommes correspondant à la totalité des salaires bruts de l'entreprise.

Temps de délégation

Article 21

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise titulaires et suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux prévus aux articles ci-dessus, leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions.

La participation des membres du personnel aux séances de travail des commissions régulièrement constituées du comité d'entreprise ne saurait entraîner pour ceux-ci de perte effective de salaire.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi, les membres du comité d'entreprise pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent un jour avant leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à autorisation préalable, une justification a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Comité commun à plusieurs établissements

Article 22

En vigueur non étendu

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, occupant au moins 50 salariés chacun, il sera créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement compte plus de 50 salariés, le comité d'établissement devra comprendre, outre le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Le comité d'établissement ou d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le nombre de membres ne pourra dépasser 15.

Le nombre des membres du comité central, titulaires ou suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collègues feront obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord devra mentionner les modalités de remboursement des frais de déplacement des délégués.

Dans le cas où cet accord s'avèrera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

Le comité central d'entreprise se réunit une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire. Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative.

Titre IV : Contrat de travail

Embauche

Article 23

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

1. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. En cas de promotion dans l'entreprise, l'intéressé pourra être soumis à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à celle prévue à l'article 24. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avèrerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou un poste équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Il sera fait appel ensuite par priorité au personnel qui aurait été licencié pour motif économique dans les 12 mois antérieurs. L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire proposés, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite. La priorité de réembauchage cessera si l'intéressé refuse la première offre (dans un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement) qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de 8 jours francs à dater de l'avis de réception. Toutefois le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas dans les délais fixés d'accepter l'offre qui lui est faite.

L'âge, le sexe et le domicile ne sauraient être motif à refus d'engagement.

2. Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un document.

3. Tout salarié au moment de son engagement prendra connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et de la convention collective qui lui est applicable ; sur sa demande, ces documents lui seront remis.

4. Il est entendu que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

5. Le personnel est recruté parmi les candidats possédant notamment les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Pour les emplois qui le justifient, une épreuve technique ne pouvant excéder une journée pourra être demandée. Le temps passé est rémunéré au taux minimum de la catégorie seulement lorsqu'il dépasse 2 heures.

6. La visite médicale à l'embauche sera passée avant la fin de la période d'essai, soit auprès du médecin du travail attaché à l'entreprise, soit chez le médecin désigné par celle-ci et à sa charge.

Période d'essai

Article 24

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à l'emploi se fera par des examens ou essais.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les employés, 2 mois pour la maîtrise. A défaut de stipulation du contrat d'embauche, elle est fixée à trois mois pour le personnel cadre, à l'exclusion des directeurs qui verront leur cas réglé de gré à gré.

Durant cette période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum de sa catégorie.

Dans tous les cas, si la période d'essai n'est pas satisfaisante, elle pourra être renouvelée une seule fois pour une même durée.

Lors du renouvellement, le contrat pourra être résilié à tout moment pour les employés, sans préavis ni indemnité de part et d'autre.

Pour les agents de maîtrise, un préavis réciproque de 15 jours devra être observé après le premier mois.

Pour les cadres, un préavis réciproque de quinze jours devra être observé après le deuxième mois.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai suivra les règles de la législation en vigueur.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude il ne pourrait être engagé définitivement.

Contrat individuel de travail

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Le contrat individuel de travail sera conclu pour une période déterminée ou indéterminée ; il devra mentionner l'emploi de l'intéressé, le salaire de base, les avantages en nature, la durée hebdomadaire du travail, la qualification professionnelle et la caisse de retraite, et faire référence à la présente convention.

Des contrats à durée déterminée pourront être établis conformément à la législation en vigueur et notamment en raison du caractère saisonnier de l'activité.

Le contrat de travail pourra être transféré à l'intérieur de l'entreprise dans la même ville et les communes limitrophes, les cadres ayant un régime spécial.

Toutes les fois que les exigences de l'emploi le permettront, les salariés qui en feront la demande pourront exercer leurs fonctions à temps partiel selon des modalités à définir dans chaque cas en fonction des nécessités du service.

Les contrats à temps partiel seront établis conformément à la législation en vigueur et à l'accord paritaire du 17 septembre 1982.

Apprentissage

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Les parties contractantes s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 concernant l'apprentissage. Elles déclarent qu'elles manifestent le plus grand intérêt pour la formation de professionnels qualifiés dans l'hôtellerie.

L'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base allée à une éducation générale.

Les apprentis font partie du personnel de l'entreprise et sont soumis aux horaires professionnels.

Suspension du contrat de travail

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Le contrat de travail, qu'il soit établi pour une durée déterminée ou indéterminée, sera suspendu dans le cas d'absence justifiée par la maladie, l'accident, la maternité ou la période militaire.

1. Maladie et accident :

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail, et dont l'employeur a été avisé soit par une notification écrite de l'intéressé, soit par une déclaration d'accident du travail ou de prolongation d'accident de travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci, à condition que l'employé, sauf cas de force majeure, en informe l'employeur dans les quarante-huit heures et fournisse les justificatifs nécessaires dans un délai de 3 jours ouvrables et dans la mesure où cette absence ne se prolonge pas au-delà des durées ci-dessous :

a) En cas d'accident de travail, l'emploi est garanti au salarié pendant la période d'arrêt et les périodes assimilées, hors les cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 122-32 et suivants) ;

b) En cas de maladie, ou d'accident du trajet pour le personnel ayant :

- moins d'un an de présence : 3 mois ;
- entre un et cinq ans de présence : 6 mois ;
- plus de cinq ans de présence : 16 mois.

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes citées ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de remplir son emploi à son retour.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail 8 jours avant lorsque son absence a été supérieure à 2 mois. Il ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident de trajet, n'a pas repris son travail passé ces délais ou, dans tous les cas, s'il refuse un poste de reclassement, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail qui se traduit alors par un licenciement à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, seule l'indemnité de licenciement sera due. Il bénéficiera de plus, pendant une période de 6 mois à compter de la fin de son incapacité, d'un droit de préférence pour réembauchage. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à son employeur, dans les 15 jours suivant l'expiration de son incapacité, son intention de s'en prévaloir.

Dans le cas où les absences dues à accident de travail, maladie, accident de trajet imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

2. Maternité :

Les durées de suspension du contrat pour maladie ou accident s'ajoutent le cas échéant au délai prévu pour la maternité par l'article ci-dessous.

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail.

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après.

Au-delà du deuxième enfant, cette période est de 8 semaines avant et de 18 semaines après.

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical et d'un délai de prévenance de 6 jours minimum, suspendre son contrat de travail 14 semaines avant l'accouchement et 14 semaines après, sans que cette absence constitue une cause de rupture.

Il est rappelé que, dans les entreprises de plus de cent salariés, un congé parental d'éducation de 2 ans maximum pourra être accordé à l'un des parents ayant plus de 1 an d'ancienneté, à la suite du congé de maternité.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, un congé postnatal de 1 an maximum pourra être accordé au père ou à la mère, sans condition d'ancienneté.

Ces deux congés seront régis par l'article L. 122-28 du code du travail.

Si la personne concernée souhaite être réintégrée dans l'établissement à l'expiration de l'un ou l'autre de ces congés, elle devra en avvertir l'employeur 6 semaines avant cette échéance.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés, auront droit à une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade de moins de 12 ans, sur présentation d'un certificat médical original unique attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

3. Périodes militaires :

Les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

4. Service national :

Pour le salarié ayant acquis au minimum 1 an d'ancienneté à la date de son départ au service national, le contrat de travail sera seulement suspendu. Toutefois il devra informer son employeur par lettre recommandée 1 mois avant sa libération de sa volonté de reprendre son travail.

Le salarié qui aurait moins de 1 an d'ancienneté à la date de son interruption devra, s'il désire reprendre son travail, en faire la demande à son ancien employeur, par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération. Lorsque la réintégration n'aura pas été possible, le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant les 12 mois suivant sa libération.

Rupture et résiliation du contrat de travail

Article 28
En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée après la période d'essai, et sauf faute grave, cas de force majeure, départ à la retraite, ou dispositions conventionnelles spéciales, la durée du préavis de chaque partie est fixée par les usages locaux ou comme suit :

- pour les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté et après la période d'essai, le préavis sera de 8 jours ; pour une ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans, le préavis sera de 1 mois ; pour une ancienneté supérieure à 2 ans, il sera de 2 mois ;

- pour la maîtrise, le préavis sera de 1 mois pour une ancienneté inférieure à 6 mois et 2 mois au-dessus ;

- en ce qui concerne les cadres, si le préavis n'est pas fixé de façon contractuelle, le délai sera de 3 mois.

Dans tous les cas de non-respect du préavis par l'une ou l'autre des parties, une indemnité compensatrice est due au prorata du temps non effectué, sauf accord entre les parties.

En cas de licenciement pendant la durée du préavis, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire du travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement 1 jour par le salarié, et 1 jour par l'employeur ; ces heures seront payées au taux effectif de la fonction, primes et indemnités comprises.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Il peut également quitter son emploi, avec l'accord de son employeur, lorsque les nécessités du service le permettent. Dans ce cas, l'employeur et le salarié sont dégagés des obligations résultant du préavis non effectué et aucune indemnité ne sera due au titre de l'indemnité de préavis restant à courir.

Dans le cas de départ volontaire de l'employé, le droit de s'absenter subsiste mais ce temps n'est pas rémunéré.

Il sera mis à la disposition de tout employé qui cesse de faire partie du personnel, au plus tard à la date de la fin du contrat, un certificat indiquant, à l'exclusion de tout autre mention, le nom et l'adresse de l'établissement, nom et prénom de l'intéressé, dates d'entrée et de sortie et nature du ou des emplois qu'il a occupés avec les dates s'y rapportant. Un certificat provisoire pourra être remis à l'intéressé sur sa demande le dernier jour de travail en cas de préavis non effectué.

Il pourra être mis à la disposition de l'employé le solde de tout compte le jour du départ de l'entreprise, sauf pour le personnel au pourcentage qui recevra un acompte sur la base du minimum garanti, le solde étant versé le jour de la paie.

- Licenciement individuel :

Dans le cadre des lois du 13 juillet 1973 et du 4 août 1982, lorsque l'employeur envisage la rupture d'un contrat de travail, il convoquera l'intéressé par lettre recommandée afin de lui faire connaître les motifs de la mesure envisagée. Celui-ci aura la possibilité de se faire accompagner par un membre du personnel appartenant obligatoirement au personnel de l'établissement.

Si, après cet entretien, l'employeur décide le licenciement, il notifiera la rupture du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 jour franc après l'audition du salarié.

C'est la date de la première présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du délai-congé.

- Licenciement collectif :

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, devra exprimer son avis sur toute mesure de licenciement collectif à caractère économique. Pour cela, la direction devra présenter au cours d'un comité extraordinaire consacré à cette seule question la liste nominative et par service des congédiements, les raisons invoquées, les mesures prises pour reclasser le personnel concerné, les incidences sur la marche future de l'entreprise. Les délais de réflexion fixés par la loi seront majorés conformément aux accords interprofessionnels de février 1969 et de son avenant du 21 novembre 1974.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie suivant les règles générales prévues en matière de licenciement en tenant compte de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Dans le cas du licenciement collectif, la durée du préavis, lorsque l'employé aura trouvé un emploi extérieur, pourra être réduite à quinze jours pour le personnel cadre et maîtrise et annulée pour les employés dès que le licenciement aura été autorisé par l'administration.

- Indemnités de licenciement :

Pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement se montera à 1/10 de mois par année calculée au prorata du temps de présence. Pour le personnel payé au pourcentage le calcul sera fait sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire comme pour les congés payés.

A partir de 10 ans d'ancienneté 1/10 de mois par année de présence plus 1/15 de mois, au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération, pour le personnel payé au fixe et au pourcentage, est le 1/12 du salaire brut total (avantages en nature compris) des 12 derniers mois.

En cas de licenciement pour motif économique cette indemnité sera de :

1/8 de mois de 1 à 5 ans ;

1/5 de mois au-delà de 5 ans,

avec un maximum de 6 mois de salaire.

Titre V : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 29

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 21 mai 1982.

La durée du travail est de 42 heures pour les cuisiniers, 43 heures pour les autres personnels, 50 heures pour le personnel de gardiennage de nuit.

L'horaire de travail sera affiché par la direction ainsi que les dérogations et le service de pointage des entrées et sorties de chaque salarié devra être organisé par l'employeur.

Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillage, du casse-croûte et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de 30 minutes pour le repas principal et ce temps sera compté dans le temps de travail.

Repos hebdomadaire

Article 30

En vigueur non étendu

Après une période de travail effectif de 5 jours minimum, tout salarié aura droit globalement à un jour et demi de repos hebdomadaire à dater de la signature de la présente convention. La durée du travail hebdomadaire ne pourra dépasser 6 jours par semaine.

Ce repos peut être pris alternativement à raison de 1 journée, une semaine et 2 jours la semaine suivante. Dans ce dernier cas, les 2 jours devront être consécutifs.

Il sera affiché un tableau des jours de repos et le jour fixé pourra être éventuellement changé avec l'accord de l'intéressé.

Heures supplémentaires

Article 31

En vigueur non étendu

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale précisée à l'article 29 sont considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne pourront excéder 17 heures par semaine et 10 heures calculées sur une période moyenne de 12 semaines consécutives sauf accord de l'inspection du travail pour les exploitations saisonnières. La majoration de salaire pour ces heures est de 25 % pour les 8 premières et 50 % au-delà. Pour le calcul du supplément, les primes liées à la nature du travail, à l'exclusion de celles revêtant le caractère de frais ou d'indemnité, rentrent en ligne de compte.

Le débauchage, pour raison de manque de travail, ne peut intervenir avant le mois qui suit la suppression d'heures supplémentaires, sauf s'il s'agit d'heures habituelles ou d'employés embauchés temporairement.

Titre VI : Congés

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois effectif a droit à 2 jours et demi ouvrables de congés payés 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, les jours fériés survenant pendant la période de congés n'étant pas considérés comme jours ouvrables mais comme des jours fériés conformément à l'article 38. Les cadres disposent de 2 jours de congés ouvrables annuels supplémentaires après 12 mois de travail effectif. Ces jours seront pris annuellement et ne donneront pas droit à fractionnement. Les apprentis et les jeunes travailleurs ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 30 jours ouvrables de congés, l'excédent des droits normaux qu'ils tiennent de l'article L. 223 du code du travail n'étant pas payé.

Les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans ; ces congés supplémentaires sont réduits à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Dans le calcul des droits sont assimilés à une période de travail : le congé payé, les périodes d'arrêt pour accident de travail et de trajet, les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale, les périodes de rappel sous les drapeaux. Par contre sont exclus les arrêts de travail pour maladie et les autres jours d'absence non payés.

La période de référence pour le calcul des congés payés court du 1er 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 et après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché au plus tard le 1er mars.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf événement imprévu et après consultation et accord de l'employeur et des intéressés.

Le congé peut faire l'objet de plusieurs fractionnements avec une durée minimum de 12 jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces 12 jours devant pouvoir être pris pendant la période légale si le salarié le demande.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à 2 jours supplémentaires lorsque la durée est au moins égale à 6 jours.

La cinquième semaine de congés payés n'ouvre pas droit à ces jours de fractionnement. Elle ne peut être accolée au congé principal lorsque celui-ci est de 4 semaines sauf accord d'établissement ou dérogation accordée à titre individuel. Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail. Il ne pourra reporter, sauf accord de l'employeur, les jours de congés non pris du fait de la maladie. Il recevra seulement le cumul de son indemnité de congés payés et des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En cas de fermeture de l'établissement pour congés légaux annuels, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auxquels le salarié a droit, celui-ci pourra bénéficier des allocations pour privation partielle d'emploi.

Cette période entrera néanmoins dans le décompte des droits à congé de l'année suivante.

Indemnités de congés

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

L'indemnité de congé est fixée au 1/10 de la rémunération totale brute (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel) perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. Pour le personnel rémunéré au service, la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10 des rémunérations totales perçues au cours des 12 mois précédant le congé (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel).

Cette indemnité ne peut être versée en sus du salaire qu'en cas de résiliation du contrat de travail ou lorsque la maladie (ou un accident) empêche la prise effective du congé avant le 30 avril de l'année suivante. Dans les autres cas, les congés doivent être réellement pris.

Congés pour événements familiaux

Article 34

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Tout père de famille peut bénéficier, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de trois jours ouvrables de congé à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les 15 jours encadrant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

A l'occasion des événements familiaux indiqués ci-dessous, tout employé peut, au moment de l'événement, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Dès son arrivée dans l'entreprise :

Mariage de l'employé 4 jours ouvrables ;

Décès du conjoint, d'un enfant 2 jours ouvrables ;

Décès des parents directs 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant 1 jour ouvrable.

- Après 3 mois de présence :

Décès des beaux-parents, frères, soeurs 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire 3 jours ouvrables (maximum).

- Après 1 an de présence :

Mariage de l'employé 5 jours ouvrables quand le salarié a 2 jours de repos. Transitoirement jusqu'au 1-7-84, 5,5 jours ouvrables quand le salarié à 1,5 jour de repos ;

Décès du conjoint, d'un enfant 3 jours ouvrables ;

Décès des parents directs 2 jours ouvrables ;

Décès des grands-parents, beaux-parents, frères, soeurs 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant 2 jours ouvrables.

Un délai maximum de 2 jours non rémunérés pourra être octroyé à la demande du salarié, et au vu d'un justificatif, dans le cas où l'un des événements ci-dessus nécessiterait un déplacement de plus de 500 kilomètres.

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération. Elles sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'employé devra faire connaître à son employeur la date prévue pour ces absences aussitôt que cela lui sera possible.

Congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale

Article 35

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Dans le cadre des lois qui le réglementent, il peut être accordé, au salarié qui en fait la demande au moins 20 jours à l'avance, un congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale non rémunéré de 12 jours ouvrables dans un organisme agréé.

Congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

Article 36

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Ce congé - non payé - peut être accordé aux salariés de moins de 25 ans pour une durée de 6 jours ouvrables.

Ses modalités sont identiques à celles du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

Formation professionnelle continue

Article 37

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

L'employeur devra développer, dans la mesure du possible, la formation professionnelle, notamment en organisant des cours de perfectionnement ou en favorisant la participation de son personnel à des stages extérieurs réalisés par des organismes agréés.

Conformément à l'accord du 12 janvier 1982 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie hôtelière, tous les établissements soumis à l'obligation de contribution à reverser une partie de cette contribution au fonds d'assurance formation de la profession, le FAFIH.

Par ailleurs, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié justifiant de l'ancienneté requise par les dispositions légales actuellement en vigueur peut bénéficier, à son initiative et à titre individuel, d'un congé de formation aux conditions prévues par la loi.

Jours fériés

Article 38

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Outre le 1er mai, le personnel présent dans l'établissement depuis plus de 1 an bénéficiera des 10 jours prévus par le code du travail, à savoir :

1er janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Ascension, 8 mai, 14 juillet, Assomption, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

Ces jours fériés seront donnés de préférence au moment des fêtes légales.

Seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié 1 jour férié, l'intéressé devra bénéficier de 1 journée de compensation qui sera prise dans le mois qui suit ce jour férié sauf accord particulier entre les parties dans l'entreprise.

La fixation des jours fériés travaillés sera établie au plus tard 48 heures à l'avance. Il en sera de même en ce qui concerne la récupération.

Le jour férié coïncidant avec 1 jour de repos ne donne pas lieu à compensation.

Lorsqu'il a travaillé le 1er mai, l'employé a droit en outre à une indemnité égale au montant du salaire journalier. Pour ceux qui sont payés au service, le salaire journalier sera le salaire journalier moyen du dernier mois travaillé (hors nourriture).

Titre VII : Conditions de travail

Nourriture et logement

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Pour chaque jour travaillé ou assimilé, l'employeur est tenu, soit de nourrir gratuitement le personnel, soit d'allouer une indemnité compensatrice correspondant, sur la base journalière, à deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (pour une journée de travail supérieure à 5 heures) et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire.

Dans les établissements qui fournissent des repas, les salariés dont l'horaire de travail ne correspondrait pas aux heures de repas fixées par l'établissement, percevront l'indemnité de nourriture correspondant aux repas non fournis.

Lorsque le personnel prendra ses repas dans l'établissement, la nourriture devra être saine, abondante et variée ; les repas devront se composer de : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, 1/4 de vin ou de bière ou de cidre ou eau minérale à consommer sur place.

Les locaux affectés au logement devront remplir les conditions d'hygiène imposées par la loi.

Hygiène et sécurité

Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Tout sera mis en oeuvre dans l'établissement afin de préserver la santé des employés. Notamment, les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales des décrets relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Dans les établissements occupant d'une façon habituelle plus de 100 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sera constitué. Dans les autres établissements, ce sont les délégués du personnel qui seront chargés d'assurer la liaison avec la direction pour les questions intéressant l'hygiène et la sécurité.

Installations sanitaires

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des vestiaires et lieux d'aisance en rapport avec l'effectif du personnel. Des vestiaires et armoires seront mis également à la disposition du personnel afin de permettre le dépôt en toute sécurité des effets individuels et à ce titre les armoires doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Le chef d'établissement ou son représentant devra être en mesure de vérifier, en présence de l'intéressé ou à défaut d'un représentant du personnel, si leurs conditions d'utilisation sont conformes aux règles d'hygiène et de sécurité.

Enfin des douches en nombre suffisant seront mises à la disposition du personnel.

Équipement

Article 42

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Lorsque les employés seront tenus de revêtir une tenue autre que celle en usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement, l'employeur devra en assurer la fourniture et le nettoyage.

L'employeur pourra éventuellement se décharger de cette obligation en versant à l'employé une indemnité équivalente pour le nettoyage.

Titre VIII : Retraite maladie

Maladie et accident du travail

Article 43

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Les absences pour maladie ou accident de travail sont composées :

- pour le personnel fixe, sur la base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé ;
- pour le personnel au service, sur la même base de calcul que celle admise par la sécurité sociale c'est-à-dire sur la moyenne des rémunérations brutes perçues pendant les 3 derniers mois.

A. - En cas d'absence résultant d'un accident de travail, les membres du personnel comptant au premier jour d'arrêt :

a) De 6 mois à 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre, pour des arrêts de travail supérieurs à sept jours, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

80 % du 1er au 91e jour ; 85 % du 92e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle, à la suite de l'accident dont ils auront été victimes ;

b) Après 3 ans de présence effective dans l'entreprise, sans conditions de durée minimale de l'accident, pourront prétendre à un complément de salaire :

90 % du 1er au 30e jour ; 85 % du 31e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle à la suite de l'accident dont ils auront été victimes.

B. - En cas d'accident de trajet ou en cas d'absence pour cause de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

a) De 1 à 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

75 % du 31e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle ;

b) Après 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

90 % du 11e au 41e jour ;

75 % du 42e au 183e jour

de leur salaire ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle.

Dispositions communes à A et B

La période d'indemnisation à 90 % est augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté, au-delà des trois premières années.

Ce paiement sera effectué sur présentation du décompte de sécurité sociale et éventuellement des assurances mutuelles portant indication des prestations versées au titre de l'arrêt de travail.

En aucun cas, l'intéressé ne pourra recevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre le nombre maximum de jours indemnisables et le nombre de jours déjà indemnisés.

Retraite complémentaire

Article 44

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Tous les salariés bénéficient de la retraite complémentaire.

Les taux de cotisation sont fixés à 4 % pour les employés et la maîtrise, à 4 % pour la tranche de salaire égale ou inférieure au plafond sécurité sociale et à 8 % sur la partie supérieure au plafond pour les cadres, sous réserve du plafond contractuel.

L'employeur assure 55 % des cotisations et l'intéressé 45 %. Cette cotisation est versée quel que soit l'âge de l'employé.

Dans le cas où, dans une entreprise, employeurs et employés décideraient de dépasser le taux de cotisations prévu dans le présent article, ils ne seraient pas tenus par la répartition prévue ci-dessus qui pourrait alors être décidée par accord interne.

Prime de départ en retraite

Article 45

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13 juin 1983.

Les salariés payés au fixe ou au pourcentage qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité égale à :

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois de salaire,

le salaire de référence étant calculé de la même manière qu'en cas de maladie ou accident de travail.

Pour le personnel au fixe : base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé.

Pour le personnel au service : même base de calcul que l'indemnité de congés payés.

Entre dans ce cadre, le départ à la retraite à partir de soixante ans.

Le départ volontaire d'un salarié de 65 ans et plus, ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 65 ans et plus ne constitue pas un licenciement. Dans les deux cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite, devra informer l'autre partie avec un préavis de 3 mois par lettre recommandée.

Titre IX : Conciliation

Commission de conciliation

Article 46

En vigueur non étendu

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire et autant de membres appartenant au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat patronal signataire.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente, qui doit exposer succinctement le différend ; elle 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.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties. Le procès-verbal sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes. Cet accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Le temps d'absence du ou des délégués conciliateurs appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant la conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Titre X : Salaires

Bulletins de paie

Article 47

En vigueur non étendu

A l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. Il devra comporter le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels ces cotisations sont versées, les nom, prénom, emploi et qualification correspondant à l'article 48 de la présente convention du salarié, la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée avec mention des heures supplémentaires, enfin, la nature et le montant des primes et des avantages en nature.

Salaires

Article 48

En vigueur non étendu

Les annexes à la présente convention fixeront :

- la classification des emplois ;
- le barème des salaires minima nationaux garantis.

Dépôt aux prud'hommes

Article 49

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Adhésions ultérieures

Article 50

En vigueur non étendu

Toute organisation représentative ou tout employeur qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer conformément à l'article L.132-9 du code du travail en notifiant son adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Textes Attachés

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Hôtels (chaînes) " n° 3003.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Hôtels (chaînes) " n° 3003.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970

Texte de base

Convention collective nationale du 1er juillet 1970

Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise.

Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants CGT ;

Fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars et cantines CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs des industries et commerces de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants de France CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Les conditions de travail en 1970 du personnel de la restauration sont seulement déterminées par les dispositions légales, car il n'existe pas de convention collective ; celle conclue avant la guerre, pour la région parisienne, étant devenue caduque.

Il est indéniable que dans le domaine social, la restauration n'a pas suivi l'évolution constatée dans d'autres branches d'activité, y compris l'industrie hôtelière.

Devant cette constatation, les employeurs groupés au sein du syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ont pris conscience de la nécessité de procéder à l'élaboration d'une convention collective pour la restauration publique.

Le syndicat des chaînes a donc convoqué les organisations syndicales ouvrières représentatives désignées nommément sur la couverture de cette convention et engagé des discussions.

Une convention collective a été élaborée, qui apporte sur plusieurs points des améliorations et qui constitue donc une première étape importante pour améliorer la situation sociale du personnel de la restauration.

Les parties signataires de la convention collective conviennent de se concerter périodiquement dans l'avenir, et dès le mois d'octobre 1970, pour examiner en commun la situation économique de la profession, et étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel, tout en recherchant une meilleure satisfaction de la clientèle.

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950, règle les rapports entre les employeurs adhérant au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ou qui en deviendront membres et les salariés occupés à la restauration publique.

La présente convention n'est pas applicable au personnel employé dans d'autres activités, notamment la restauration d'entreprise et de collectivité, les activités saisonnières, la restauration gérée par les centres commerciaux ou supermarchés, les services traiteurs, l'hôtellerie et la motellerie.

Durée-Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le 1er juillet 1970 et est valable jusqu'au 31 décembre 1971. Il se renouvellera par tacite reconduction par périodes annuelles, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

Les parties désirant dénoncer tout ou partie de la présente convention devront informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant la date d'expiration du présent accord.

En pareille éventualité, et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, l'ancienne convention restera en vigueur.

Modification

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis 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 2 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 nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

En tout état de cause, les parties signataires se réuniront tous les ans entre le 1er octobre et le 31 décembre en vue d'examiner les modifications qui pourraient éventuellement être apportées et qui prendraient effet à partir du 1er janvier suivant.

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

Article 4

En vigueur non étendu

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent l'entière liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleur et d'employeur ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun.

La liberté d'affichage des communications syndicales ainsi que la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues aux organisations syndicales représentatives dans les établissements signataires.

Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur des entreprises en dehors des temps et des locaux de travail.

La liberté de réunion est reconnue au personnel en dehors des locaux et des temps de travail. Le lieu de réunion sera désigné en accord entre organisations syndicales et employeur.

Des congés exceptionnels, dans la limite de 2 jours par an, 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.

Ces congés ne donneront lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne pourront, en aucun cas, être retenus sur les congés annuels.

Des autorisations d'absences, non rémunérées, dans la limite de 8 jours par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées sur justification, pour l'exercice, d'un mandat syndical exceptionnel.

Délégué syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées par la législation en vigueur, et notamment :

- la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 instituant dans les entreprises d'au moins 50 salariés des sections syndicales d'entreprise et des délégués syndicaux ;
- le décret n° 68-1183 du 30 décembre 1968 fixant le nombre de délégués syndicaux des sections syndicales d'entreprise ;
- le décret n° 68-1184 du 30 décembre 1968 relatif aux modalités de notification de la désignation des délégués syndicaux.

Toutefois, dans les entreprises regroupant plusieurs établissements, dont aucun n'ouvre droit à la désignation d'un délégué syndical, un délégué pourra être désigné, dès lors que le nombre de cinquante employés sera atteint, par chaque organisation syndicale représentative.

Ce délégué sera habilité à représenter celle-ci auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes des candidats à ces élections, l'utilisation des panneaux d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel. Dans ce cas, et, d'une manière générale, dans ses interventions auprès de la direction, il peut, sur sa demande formulée, sauf en cas d'urgence, au moins quarante-huit heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968 et les décrets d'application du 30 décembre 1968.

Comité d'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

La représentation du personnel, au titre du comité d'entreprise, est organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur non étendu

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur ; toutefois, les établissements occupant au moins 8 salariés procéderont à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant.

Embauche

Article 7

En vigueur non étendu

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Durée du travail

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

La durée effective du travail sera progressivement réduite aux dates et aux conditions ci-après :

	1-1-79	1-1-80	1-1-81	1-1-82
Cuisine	41 h 30	41 h	40 h 30	40 h
Salle	43 h	42 h	41 h	40 h

Chaque entreprise pourra, en fonction de ses impératifs économiques, décider une application plus favorable tendant à ramener plus rapidement le temps de travail à 40 heures.

Heures supplémentaires

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées par semaine :

Pour les cuisiniers

Au-delà de 41 h 30 au 1er janvier 1979 ;

Au-delà de 41 h au 1er janvier 1980 ;

Au-delà de 40 h 30 au 1er janvier 1981 ;

Au-delà de 40 h au 1er janvier 1982.

Pour les autres catégories de personnel

Au-delà de 43 h au 1er janvier 1979 ;

Au-delà de 42 h au 1er janvier 1980 ;

Au-delà de 41 h au 1er janvier 1981 ;

Au-delà de 40 h au 1er janvier 1982.

Repos

Les salariés bénéficieront en moyenne d'un jour et demi de repos par semaine si possible par l'application de repos alternés :

Une semaine : un jour ; une semaine : 2 jours, sans que cette compensation soit génératrice d'heures supplémentaires.

Période d'essai

Article 10

En vigueur non étendu

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai.

Pendant la période d'essai, 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 soit pour la durée fixée au contrat, soit pour une durée indéterminée.

A défaut de stipulation du contrat d'embauche ou du règlement intérieur, la période d'essai est de 1 mois.

Préavis

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

La durée réciproque du préavis est celle déterminée par les usages en vigueur. Les salariés comptant 6 mois ou plus de présence, et moins de 2 ans, ont droit à un préavis d'une durée uniforme de 1 mois. Enfin, les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ont droit à un délai-congé fixé conformément à l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 (2 mois).

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence, par journée de travail pour recherche d'emploi, pendant la durée du préavis avec un maximum de 1 mois.

Ces 2 heures pour recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié ou, à défaut, fixées un jour au gré de l'un, un jour au gré de l'autre. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut pas se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Travail des femmes et des jeunes

Article 12

En vigueur non étendu

Salaire des femmes

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement aux femmes comme aux hommes, dans le cas où les travaux exécutés sont identiques. Lorsque les femmes remplissent les conditions requises, elles peuvent accéder à tous emplois ou fonctions et, par conséquent, bénéficier de salaires ou avantages équivalents.

Emploi des jeunes

L'emploi des jeunes sera réglé conformément au titre II de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Congés annuels

Article 13

En vigueur non étendu

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur.

Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire.

En accord avec leur employeur, les salariés nord-africains pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de 2 années sur la deuxième année.

Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers, ou originaires des territoires d'outre-mer, la prise de leur congé.

Départs en congé annuel

Article 14

En vigueur non étendu

L'organisation des départs en congé annuel devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année, et les dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril. Toutefois, les intéressés devront être prévenus au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé.

Congés spéciaux

Article 15

En vigueur non étendu

Des congés spéciaux, ne donnant pas lieu à diminution de salaire, sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des parents : 2 jours ;
- décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, beaux-parents et grands-parents : 1 jour ;
- conseil de révision du salarié : 1 jour.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de présence :

- mariage du salarié : 3 jours.

D'autre part, tout salarié, chef de famille, bénéficie d'un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Ces congés ne seront accordés que s'ils sont effectifs au moment de l'événement et pour y participer.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement ayant lieu à plus de 500 kilomètres du lieu de travail, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être prises en accord réciproque entre employeurs et salariés.

Congés " Éducation ouvrière "

Article 16

En vigueur non étendu

Des congés " Éducation ouvrière " seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957.

Compensation des jours fériés

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'établissement, le nombre de jours fériés, payés ou compensés en période de morte-saison, est fixé à 6 par an, non compris le 1er mai.

En ce qui concerne le personnel bénéficiant de la répartition du droit de service, ces jours seront payés ou compensés sur la base du forfait sécurité sociale.

Nourriture

Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

L'employeur est tenu soit de nourrir gratuitement son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice correspondant sur la base journalière à deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire minimum interprofessionnel garanti, et ce, conformément à l'article L. 141-8 du code du travail.

Lorsque l'employeur nourrira son personnel, la nourriture sera saine, abondante et variée ; les repas comporteront : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, un quart de vin ou de bière ou de cidre ou d'eau minérale à consommer sur place.

Uniformes et vêtements de travail

Article 19

En vigueur non étendu

Toute tenue autre que celle d'usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement sera fournie par l'établissement.

Blanchissage

Article 20 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

L'employeur assurera le blanchissage des pantalons, vestes et toques des cuisiniers, ou versera au personnel concerné une indemnité en remboursement des frais réels.

Les tabliers, serviettes et torchons seront fournis et entretenus par l'employeur.

Maladie-Accidents

Article 21 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 1978.

Absence pour maladie ou accidents

1. Assurance maladie. - En cas d'absence résultant d'une maladie dûment constatée, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

- 1 an de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, du 16e au 183e jour d'arrêt, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 70 % du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- 3 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16e au 91e jour : 80 p. 100 ;

- du 92e au 183e jour : 70 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- 5 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16e au 91e jour : 90 % ;

- du 92e au 240e jour : 70 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

2. Assurance accident du travail (modification de l'article 21 de la convention collective du 1er juillet 1970 et de l'article 4 de l'avenant du 30 janvier 1975). - En cas d'absence résultant d'un accident de travail en service ou d'un accident du trajet reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

- six mois de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 183e jour : 80 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- plus de trois ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 183e jour : 85 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 240e jour : 90 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

3. Dans l'application des paragraphes 1 et 2, l'intéressé ne pourra recevoir en aucun cas une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre 183 jours (ou 240 jours lorsqu'il compte plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise) et le nombre de jours déjà indemnisés.

Les dispositions des paragraphes 1 et 2 s'appliqueront aux employés pour les arrêts de travail intervenant après le 1er novembre 1978.

Retraite complémentaire

Article 22

En vigueur non étendu

Le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire qui est obligatoire pour tous les établissements rentrant dans le champ d'application de la présente convention.

Le taux de cotisation est actuellement fixé à 4 %, se répartissant à raison de 60 % à la charge de l'employeur contre 40 % à la charge des salariés.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur non étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

A l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel, en donnant notamment aux employés remplissant les conditions nécessaires la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise.

Les salariés qui, avec l'agrément de l'employeur, participeraient pendant leur temps de travail à des cours ou sessions de perfectionnement ne subiront pas de ce fait de diminution de leur salaire.

Hygiène et sécurité

Article 24

En vigueur non étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947.

Bulletins de paie

Article 25

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel (sauf les extras, à qui il doit être remis à chaque fin de période de travail) reçoit, avec son salaire, un bulletin de salaire une fois par mois à date fixe.

Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et, en particulier, par celles du décret du 19 décembre 1959.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications suivantes :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels les cotisations sont versées ;
- les nom et prénoms de l'employé à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi exact qu'il occupe ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ;
- le montant et la nature des primes allouées ainsi que les avantages en nature (nourriture, logement).

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 % du salaire correspondant au temps de travail accompli. Ceux-ci sont distribués dans le cadre du règlement intérieur.

Le bulletin de présence pour allocations familiales devra être remis aux ayants droit chaque mois, en même temps que le bulletin de paie.

Certificat de travail

Article 26

En vigueur non étendu

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;

- nom et prénoms de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

Avantages acquis

Article 27
En vigueur non étendu

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront en aucun cas être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels ou d'établissements, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

Promotion

Article 28
En vigueur non étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé pourra être soumis à une période d'essai. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

Convention collective nationale du 1er juillet 1970 art. 1 :

l'article 28 ne sera applicable aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Indemnité supplémentaire de transport

Article 29
En vigueur non étendu

Des accords particuliers seront conclus au niveau des entreprises en ce qui concerne les frais supplémentaires supportés par les salariés commençant ou terminant la journée de travail en dehors des heures normales des transports en commun.

Convention collective nationale du 1er juillet 1970 art. 1 :

l'article 29 ne sera applicable aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Repos du dimanche

Article 30
En vigueur non étendu

Dans les établissements qui ne ferment pas, un roulement des jours de repos du personnel pourra être établi, de telle sorte que tous les employés bénéficient du dimanche à tour de rôle et au moins toutes les 4 semaines.

Caissières

Article 31
En vigueur non étendu

Les erreurs de caisse reconnues ne pourront être remboursées que par une retenue sur le salaire ne dépassant pas 10 % de celui-ci jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, les pertes résultant de la grivèlerie ne peuvent en aucun cas être supportées par le ou la préposée.

Départ à la retraite

Article 32
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 15 décembre 1972.

Les indemnités de départ à la retraite sont calculées de la façon suivante :

- 15 années de service : 1 mois de salaire ;
- 20 années de service : 1 mois et demi de salaire ;

- 25 années de service : 2 mois de salaire.

Conciliation

Article 33

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de conciliation, composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation salariale, et d'autant de membres appartenant au syndicat signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants, doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat patronal signataire.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties et par les membres de la commission, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les membres de la commission. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire. Le procès-verbal sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes.

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, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Article 34

En vigueur non étendu

La présente convention conclue et signée à la date du 1er juillet 1970 prend effet à compter du 1er juillet 1970 comme il est dit à l'article 2.

Elle a été déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris le ... et établie en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.

Textes Attachés

Accord du 1 juillet 1970 relatif aux salaires

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 30 janvier 1975.

Le présent accord s'applique aux salariés occupés à la restauration publique des entreprises adhérant au Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise, ou qui en deviendront membres. Il n'est donc pas applicable au personnel employé dans d'autres activités, notamment : la restauration d'entreprise et de collectivité, les activités saisonnières, la restauration gérée par les centres commerciaux ou supermarchés, les services traiteurs, l'hôtellerie, la motellerie.

Le salaire minimum sera porté à :

1 280 F hors nourriture au 1er février 1975 ;

1 350 F hors nourriture au 1er juillet 1975.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Hôtels (chaînes) " n° 3003.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales

En vigueur non étendu

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

- billets SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- une couchette et un repas (forfait 25 F) si la réunion dure une demi-journée ;
- deux couchettes et deux repas (forfait 50 F) si la réunion dure une journée.

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

Texte de base

Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

(1) Accord étendu à l'exclusion des discothèques

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;

Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;

Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;

Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;

Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Fédération nationale des bowlings de France (FNBF) ;

Syndicat national de la thalassothérapie.

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ;

Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino INOVA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes (FAFIH), étendu par arrêté ministériel du 13 février 1996 ;

Vu l'accord collectif national du 12 janvier 1982 créant la CNPE-IH, modifié par l'accord du 5 février 1999 étendu par arrêté ministériel du 19 octobre 1999, modifié par l'accord du 25 septembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 15 juillet 2004.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de l'ensemble des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, signataires du présent accord, s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que, dès la parution des textes fondateurs de l'actuel dispositif de formation continue - accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et loi du 16 juillet 1971 -, elles ont, dans le cadre d'accords collectifs nationaux, mis en place les structures paritaires de formation et d'emploi de la profession par la création du FAFIH en 1974 et de la CNPE-IH en 1982.

Dès lors, la négociation collective est devenue, à la faveur des différents accords nationaux interprofessionnels, l'instrument de l'élaboration et du développement de la politique de la formation et de l'emploi de la profession.

Dans ces circonstances, les parties signataires du présent accord :

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;
- contribue à répondre aux besoins des entreprises en personnel qualifié ;
- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe ;

se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition des qualifications ;
- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances ;

s'engagent à mettre en oeuvre les moyens adaptés à son développement en cohérence avec les orientations politiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles réunies au sein de la CPNE-IH.

Dans le même temps, les parties signataires du présent accord :

Observent que le développement du tutorat tend à accroître la qualité et l'efficacité des formations lorsque celles-ci se déroulent dans le cadre d'un enseignement en alternance associant des séquences de formation en centre de formation ou en entreprise, tel que prévu dans le contrat de professionnalisation.

Confirment leur attachement à l'apprentissage, traditionnellement développé dans la profession composée, en majorité, de TPE pour lesquelles elles entendent conserver une place prééminente dans la politique générale de formation.

Enfin, les parties signataires prennent acte qu'elles constituent plusieurs branches professionnelles regroupant des activités identifiées dans une convention collective nationale.

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des " Hôtels, cafés, restaurants ", du " Personnel des entreprises de restauration de collectivités ", et des " Chaînes de cafétérias et assimilées ".

Ce faisant, elles décident que le présent accord constitue un " Accord collectif national professionnel ", ci-après désigné " accord-cadre ".

Cet accord-cadre est complété :

- par des annexes ;
- par des accords paritaires conclus par les branches professionnelles visées ci-dessus ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective ;
- par des accords d'entreprise lorsque ceux-ci sont explicitement prévus par les parties signataires.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord-cadre que dans un sens plus favorable.

(1) Texte étendu dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, à l'exclusion des discothèques (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Texte étendu dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, à l'exclusion des discothèques (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Champ d'application de l'accord

Article 1er En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I et/ ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM)

- ;
- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;
 - convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;⁽¹⁾
 - convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002 ;
 - accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH.

(1) Termes exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (arrêté du 4 février 2014, art. 1^{er}).

Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires du présent accord-cadre confirment le FAFIH-OPCA, en sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes, pour collecter, mutualiser et gérer, paritairement, les dispositifs de formation professionnelle qui résultent de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, pour lesquels il est agréé par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Dispositions financières

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22 juin 2010, étendu par arrêté d'extension du 2 décembre 2011, JORF 9 décembre 2011

3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du Fafih, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale avant le 1er mars ;
- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,90 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

3.2. Entreprises employant de 10 à 19 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale avant le 1er mars ;
- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,90 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1er mars.

3.4. Mutualisation des fonds collectés par le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le FAFIH-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du FAFIH.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au FAFIH.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérées au sein d'une section particulière.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au FAFIH.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

Professionnalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du FAFIH.

3.5. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le FAFIH est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du FAFIH-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte.

3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (1)

Le FAFIH est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du FAFIH-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte.

-(1) Lire « 3.5. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ».

Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en oeuvre.

4.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

4.1.2. Actions de développement des compétences

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

En application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

-soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

-soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (art. L. 6321-6 du code du travail).

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour le dénoncer (art. R. 6321-4 du code du travail).

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation visée à l'article D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues (art. L. 6321-8 du code du travail).

4.2. Professionnalisation (par la formation en alternance)

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation.

Elles confirment leur volonté :

-d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans ainsi que leur qualification professionnelle ;

-de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs.

4.2.1. Contrat de professionnalisation

a) Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

-d'acquérir une qualification professionnelle visée à L. 6314-1 du code du travail, soit :

-un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

-ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales ("Hôtels, cafés, restaurants", "Personnel des entreprises de restauration de collectivités" et "Chaînes de cafétérias et assimilés") ;

-ou une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-IH ;

-soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord-cadre préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

Ainsi les publics ne disposant pas de connaissances techniques préalables et qui recherchent prioritairement un travail bénéficieront d'un contrat de professionnalisation court de 6 mois, dont l'objectif est notamment un certificat de qualification professionnelle ou la RECAPE (REConnaissance d'APtitude à l'emploi).

2. Contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

-pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

-pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;

-pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

-lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;

-lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;

-lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branche, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques.

d) Nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômes de la filière CQP-IH-existants ou à venir-, aux CAP, aux brevets professionnels, aux mentions complémentaires, tels que définis par les accords des différentes branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

A la demande de l'un des signataires de l'accord-cadre, les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE-IH.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 6.2 et en liaison avec la CPNE-IH, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA déterminera, en fonction des accords collectifs existants et des orientations qui lui auront été transmises par les branches professionnelles, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de mise en oeuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration, après avis de la commission ad hoc, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH-OPCA dispose.

e) Durée des actions de professionnalisation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement.

1. Les actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2. Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;

- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres ...) ;

- si la nature de la qualification visée le requiert ;

- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, d'un contrat unique d'insertion ;

- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile.

f) Rupture anticipée du contrat de professionnalisation

En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

4.2.2. Période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat indéterminé et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminé conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de l'article L. 6324-2 du code du travail, la période de professionnalisation est accessible :

-aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes... ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH ;

-aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

-aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

-aux salarié (e) s de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;

-aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;

-aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

c) Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 6314-1 du code du travail précisée à l'annexe II du présent accord-cadre et dans les accords de branches, en particulier les CQP - existants ou à venir.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de la diversité des activités de branches professionnelles.

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre demandent à la CPNE d'établir une liste de ces objectifs.

Pour ce faire, la CPNE devra prendre en compte, notamment :

- les priorités présentées dans la politique générale de la formation professionnelle ;

- les données chiffrées établies par le FAFIH-OPCA et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- la liste des qualifications figurant à l'annexe II du présent accord-cadre.

La CPNE procédera aux réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article.

d) Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

En application des dispositions de l'article L. 6324-7 du code du travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

-soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;

-soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail ;

-soit par accord de branches professionnelles ou par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences.

e) Durée de l'action dans le cadre de la période de professionnalisation

La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 80 heures.

4.2.3. Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord-cadre.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du Fafih-OPCA a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;

- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DOM.

4.2.4. Tutorat

Les parties signataires du présent accord-cadre considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles recommandent une reconnaissance de cette dernière, dont les modalités seront définies par accords de branche ou d'entreprise.

a) Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de trois personnes : stagiaires et/ ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de deux personnes : stagiaires et/ ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b) Missions du tuteur

-accompagner le salarié ou le stagiaire dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

-aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise ;

-contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle ;

-participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

Les signataires du présent avenant rappellent leur attachement au rôle éducatif de l'entreprise, traditionnellement développé dans le cadre de l'alternance, et observent que, dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelles.

Ils considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

A cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.

La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquièrent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de " permis de former ".

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs " labellisés par la CPNE-IH ".

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le Fafih ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

-la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;

-la transmission des savoir-être et savoir-faire ;

-l'insertion dans la vie professionnelle ;

-la capacité à évoluer.

d) Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

e) Financement du tutorat

Le Fafih-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

-à la formation de tuteur ;

-à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du Fafih-OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est « accrédité CPNE-IH », une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du Fafih, lui est reversée (1).

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par le conseil d'administration du Fafih, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

4.2.5 Validation des acquis en apprentissage et CQP

Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en oeuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

A cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010.

4.3. Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4.3.1. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

a) Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile.

Ce droit est utilisable à compter du 1er janvier de l'année suivante (2).

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en oeuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités visées à l'annexe III, complétées le cas échéant par accord de branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

b) Mesure transitoire

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient d'un DIF à hauteur de (2) :

-14 heures au titre de l'année 2004, qu'ils pourront utiliser à compter du 1er mai 2005 ;

-ou 34 heures au titre de 2004 et 2005, qu'ils pourront utiliser à compter du 1er janvier 2006, au choix de l'entreprise.

Pour les salariés en CDI à temps partiel, le même calendrier s'appliquera aux dispositions prévues par l'article 4.3.2 3e alinéa du présent accord-cadre.

4.3.2. Durée

Tout salarié en CDI justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, cette durée est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail s'appliqueront.

Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 6323-3 du code du travail, cette durée est calculée pro rata temporis, plafonnée à 120 heures.

Par accords de branche, des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Ces modalités peuvent être également prévues par accord d'entreprise.

4.3.3. Suspension

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 1 année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail.

4.3.4. Procédure

a) Conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les modalités de déroulement de l'action ;
- les dates de début et de fin de l'action ;
- le coût de l'action ;
- la dénomination de l'organisme prestataire.

Des accords de branche ou d'entreprise pourront définir des mentions et des moyens particuliers.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

b) Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne relève pas des priorités visées à l'annexe III, fixées par les accords de branches ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.3.4, a du présent accord-cadre.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH-OPCA.

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration, le FAFIH-OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail. Ces montants seront prélevés sur la contribution du plan de formation.

c) Report de la demande de DIF

Lorsque le FAFIH-OPCA refuse la prise en charge du coût du DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée.

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4-3-4 a du présent accord-cadre avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

4.3.5. Priorités

Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, de facto, modifiés.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile afin de tenir compte de la diversité des activités des branches professionnelles.

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA- FAFIH la révision des priorités et leur mise en oeuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié.

4.3.6. Réalisation du DIF

Tout DIF se déroule en dehors du temps de travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau des branches, à la demande du salarié, une entreprise ou un groupe d'entreprises peut décider de mettre en oeuvre un DIF pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie.

Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

4.3.7. Financement du DIF

Le financement du DIF sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ce dispositif de formation.

a) Financement des DIF prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

3. Allocation de formation des DIF prioritaires

Selon les disponibilités financières, l'allocation de formation pour les DIF prioritaires sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, sur la contribution du plan de formation (4).

Cette mesure fera l'objet d'un examen par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article 10 du présent accord-cadre et, au plus tard, pour la première année, au cours du dernier trimestre 2005 (3).

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

b) Financement des DIF non prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

3. Allocation de formation des DIF non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005, au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et

du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

4.3.8. Transférabilité

Le DIF est transférable dans les deux cas suivants :

- dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales ;
- en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail.

4.3.9. Portabilité du DIF

1. Portabilité du DIF pendant le préavis ou « portabilité immédiate »

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du Fafih.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.

Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail.

2. Portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou « portabilité différée »

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

La mise en oeuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les 2 ans de son embauche.

Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation " dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

En cas de refus de l'employeur :

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation ", dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation ;

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi :

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé pour réaliser une action de formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle emploi.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation " dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

4.4. Développement de partenariats

Les partenariats sont un axe fort de la politique du Fafih. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

A la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'ANLCI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment avec Pôle emploi, et de nombreux contrats d'objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les conseils régionaux.

4.5. Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPPS

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur.

4.6. Titre spécial de paiement

L'employeur pourra éventuellement s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.

La mise en oeuvre de ce titre de paiement sera définie par accords de branche dont les négociations auront débuté dans les 3 mois suivant la parution du décret d'application relatif à ce dispositif.

4.6. Rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon les critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

L'employeur facilite le départ en formation du personnel d'encadrement et doit prévoir l'aménagement des charges de travail.

Son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Les missions et leurs possibilités de mise en oeuvre sont rappelées dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Elles seront examinées tous les 2 ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

4.6.1. Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

4.6.2. Priorités en matière de formation

Les branches professionnelles définiront pour le personnel d'encadrement, compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

4.6.3. Reconnaissance

Le personnel d'encadrement visé à l'article 4.6 du présent accord-cadre doit attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique de l'entretien professionnel au moins tous les 2 ans pour le personnel d'encadrement et les supérieurs hiérarchiques.

4.6.4. Mission du personnel d'encadrement

Les parties signataires du présent accord-cadre rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

(1) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 9^e alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre mettent l'accent sur le rôle majeur des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de l'activité des branches professionnelles et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE-IH des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des organisations professionnelles et des salariés des branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22 juin 2010 étendu par arrêté du 02 décembre 2011 (JORF du 09 décembre 2011)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout ou long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en oeuvre de priorités en matière de formation.

Elles rappellent qu'elles ont conclu, dès 1985, un accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Afin de renforcer les moyens d'analyse et d'étude de la branche, elles définissent ci-après les conditions de création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes.

6.1. Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existant sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- l'accès aux certifications ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ainsi que du DIF ;
- la portabilité du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

6.1.1. Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définis par un accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle.

6.1.2. Passeport formation

Afin de permettre au salarié de disposer d'une traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié, dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un accord de branche ou d'entreprise déterminera son contenu et toutes les informations que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

6.1.3. Validation des acquis de l'expérience

Les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 s'appliquent.

6.1.4. Bilan de compétences

L'accès au congé de bilan de compétences visé à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2.27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de cet organisme.

6.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé par le présent accord paritaire en vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

6.2.1. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations

d'employeurs membres de la CPNE-IH et/ou membres du FAFIH-OPCA, constituant un comité de pilotage paritaire, à savoir :

- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Ce nombre est susceptible d'évoluer en fonction d'éventuelles futures adhésions au FAFIH-OPCA.

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être dûment mandatés par leurs organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés.

6.2.2. Rôle et missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

L'observatoire permet de doter les branches et les régions d'éléments d'analyse de mise en oeuvre de leur politique nationale et/ou régionale pour :

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés relevant des branches professionnelles visées par le présent accord-cadre ;
- assurer un suivi de leur évolution ;
- travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long termes.

6.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

Les travaux demandés à l'observatoire et acceptés par le comité de pilotage sont réalisés par le FAFIH-OPCA agissant en qualité de cellule technique. Il peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du conseil d'administration du FAFIH.

Les résultats des études, des recherches et des travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont présentés aux échéances fixées par la CPNE-IH.

Les études, les recherches et les travaux d'observation réalisés par l'observatoire sont la propriété de la CPNE-IH, dont elle confie le dépôt au FAFIH-OPCA afin qu'il les tienne à la disposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant à la CPNE-IH.

Les modalités de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront précisées dans un règlement intérieur.

6.2.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par le FAFIH-OPCA sur les fonds issus de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

En application de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE-IH.

6.2.5. Rattachement de l'Adefih à l'observatoire prospectif des métiers et des qualification de l'hôtellerie et de la restauration

L'Adefih, service rattaché à l'observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE casinos, le Fafih est chargé, au moyen de l'Adefih, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

A ce titre, le Fafih met en oeuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence.

6.3. Dotations aux CFA

En application de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre réaffirment leur attachement au financement des frais de fonctionnement des CFA et en reconduisent les dispositions.

Information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22 juin 2010 étendu par arrêté du 02 décembre 2011 (JORF du 09 décembre 2011)

Considérant les spécificités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, composé majoritairement d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises, et conscientes que celles-ci rencontrent des difficultés spécifiques de mise en oeuvre de projets de formation qui se traduisent par l'indisponibilité des salariés concernés, les parties signataires s'associent à l'effort déployé par les pouvoirs publics en vue de permettre à ces entreprises d'organiser dans les meilleures conditions le départ en formation de leurs salariés.

Elles s'engagent à développer, par tout moyen approprié, l'information tant des chefs d'entreprises que des salariés sur les différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les professionnels des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Elles recommandent de doter les professionnels en exercice des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui conditionnent la réussite d'une entreprise.

Pour ce faire, le FAFIH-OPCA développe historiquement des services de proximité chargés notamment, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes au FAFIH-OPCA.

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010 les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22 juin 2010 étendu par arrêté du 02 décembre 2011 (JORF du 09 décembre 2011)

8.1. CPNE-IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE-IH et aux CRPE-IH telles que définies dans l'accord du 12 janvier 1982, modifié par l'accord du 5 février 1999 et l'accord du 25 septembre 2003.

La CPNE-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière et les branches qui composent la CPNE-IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP-IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation ;
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. Le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en oeuvre la politique générale de formation définie par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, ayant pour mission principale de développer la formation en faveur des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes, il assure les financements :

- des actions de formation des salariés décidées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation, ;
- des actions de formation liées au DIF ;
- des actions de bilan de compétences et de VAE ;
- des actions de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des dispositions réglementaires tel qu'indiqué à l'article 4.2.4 du présent accord-cadre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces financements s'effectuent en application des règles de prise en charge décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA et des disponibilités financières dont ce dernier dispose.

Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du Fafih tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009. Désormais, en sa qualité d'OPCA, il " concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ".

Au titre du service de proximité que le Fafih déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Elles décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent " expert " salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en oeuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/ gagnant, conclu au niveau national et régional.

Partenariat Fafih-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;

- le suivi en entreprise ;

- le financement de la totalité des parcours professionnels (le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des

demandeurs d'emploi.

A cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Partenariats Fafih-conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages préqualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

8.3 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputés sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le " précipt " (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

8.4 Fafih, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Entrée en vigueur

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Suivi de l'accord

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

Publicité

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Extension

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur étendu

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55. 10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56. 10A
Cafétérias et activités du même type (1)	NAF 56. 10B (1)
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56. 29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56. 29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56. 21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56. 30Z
Centres de bowling	NAF 93. 11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55. 90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96. 04Z
Casinos, jeux	NAF 92. 00Z

(1) Les termes « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10 B » contenus à l'annexe I sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005) (arrêté du 4 février 2014-art. 1er).

Annexe II

En vigueur étendu

Les qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes figurent dans la liste ci-dessous.

Sont également ouverts à la période de professionnalisation les diplômes, les qualifications ou toute formation dont l'objectif est défini par la CPNE-IH et qui ont trait aux métiers exercés dans toute entreprise entrant dans le champ d'application visé à l'annexe I du présent accord-cadre.

Personnel des entreprises de restauration de collectivités	CQP chef gérant Employé technique de restauration Employé qualifié de restauration Autres qualifications reconnues prioritaires par accord de branche Certification tuteur
Chaînes de cafétérias et assimilées	CQP assistant d'exploitation CQP agent de restauration Certification tuteur CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)
Hôtels, cafés, restaurants et activités connexes autres que le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les chaînes de cafétérias et assimilées	Brevet de maîtrise en pâtisserie Brevet de maîtrise en cuisine CQP serveur CQP employé d'étages CQP réceptionniste Certification de tuteur RECAPE CQP assistant d'exploitation CAP restaurant CAP service en brasserie café CAP cuisine CAP services hôteliers Mention complémentaire accueil réception Mention complémentaire cuisinier en desserts de restaurant Mention complémentaire sommellerie Mention complémentaire employé barman Mention complémentaire traiteur Baccalauréat professionnel restauration Brevet professionnel cuisinier Brevet professionnel barman Brevet professionnel sommelier Brevet professionnel restaurant Brevet professionnel gouvernante BTS hôtellerie, restauration option A BTS hôtellerie, restauration option B BTS tourisme (deux options) BTS action commerciale BTS assistant de gestion PME/PMI CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)

Annexe II bis

En vigueur étendu

Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :

- accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie ...

2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :

- management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion ...

3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.

4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client ...) et de l'employabilité du salarié.

5. Les langues prises en compte dans les points 1,2,3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :

- période telle que visée à l'article L. 6332-22,2° du code du travail : 150 heures ;

- autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

Annexe III

Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

En vigueur étendu

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes ⁽¹⁾	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) ⁽²⁾	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00

(1) Hors français langue étrangère. (2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;
Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national des entreprises de restauration sociale (SNERS) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Syndicat national de la thalassothérapie.

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.2.4 c « Financement du tutorat » est complété par un second alinéa ainsi libellé :

« Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, l'entreprise verse au tuteur, dès lors qu'il est accrédité CPNE-IH, une partie des sommes qu'elle perçoit au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions visées au premier alinéa.

La disposition visée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche professionnelle qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui visé à l'annexe I de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004, à l'exception des entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective qui prévoit des dispositions spécifiques pour cette branche.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet avenant ne sont pas cumulables avec celles d'un accord d'entreprise qui viseraient le même objet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

La confédération professionnelle des indépendants de l'hôtellerie ;
La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière et touristique ;
L'union des métiers des industries de l'hôtellerie ;
Le groupement national des chaînes hôtelières ;
Le syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs ;
Le syndicat national des entreprises de restauration et services ;
Le syndicat national de la restauration collective ;
Le syndicat national de thalassothérapie ;
Les casinos de France,
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
L'INOVA CFE-CGC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;
La fédération du commerce, distribution, service CGT,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les orientations de la formation tout au long de la vie professionnelle et convaincus que la formation professionnelle est la clé du développement économique et de l'emploi dès lors qu'elle est coordonnée, ciblée et adaptée au marché du travail ;

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie et de la restauration et des activités connexes, réunis au sein du Fafih-OPCA et des CPNE de branches, confrontés au bouleversement du paysage de leurs métiers, à l'évolution des compétences et des qualifications et à l'exigence de compétitivité des entreprises, se mobilisent, dans le prolongement de l'accord du 15 décembre 2004, pour qualifier et requalifier les salariés et les demandeurs d'emploi, fidéliser les salariés du secteur, insérer durablement les nouveaux salariés, favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle et sécuriser les parcours professionnels par la formation tout au long de la vie.

Les signataires rappellent que le paritarisme est l'expression d'un dialogue social riche et constructif.

Ils prennent acte que les missions du Fafih évoluent à l'aube de la réforme, avec, notamment, une activité de services aux entreprises redéfinie qui va induire un élargissement du domaine d'intervention du Fafih, ainsi qu'une contractualisation renforcée avec l'Etat et les instances institutionnelles nationales et régionales.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Dispositions financières » est ainsi modifié :

« 3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du Fafih, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

3.2. Entreprises employant de 10 à 19 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au Fafih-OCPA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au Fafih-OCPA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;

- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont à verser au Fafih-OCPA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1er mars.

3.4. Mutualisation des fonds collectés par le Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le Fafih-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih. En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérées au sein d'une section particulière.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

Professionnalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih. »

Article 2 En vigueur étendu

A l'article 3, il est inséré un article 3.6 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :

« 3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le Fafih est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du Fafih-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 4.1 est modifié et ainsi rédigé :

« 4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans la cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (« les actions d'adaptation au poste de travail ou liés à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise » et « les actions de développement des compétences ») entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en oeuvre.

4.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

4.1.2. Actions de développement des compétences

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

En application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (art.L. 6321-6 du code du travail).

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour le dénoncer (art.R. 6321-4 du code du travail).

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation visée à l'article D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues (art.L. 6321-8 du code du travail). »

Article 4

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 4.2 est modifié et ainsi rédigé :

« Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs. »

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 4.2.1. a « Objet du contrat », l'article « L. 900-3 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6314-1 du code du travail ».

Article 6

En vigueur étendu

A l'article 4.2.1. a « Objet du contrat », il est ajouté au premier alinéa :

« - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. b « Bénéficiaires du contrat de professionnalisation » est ainsi complété :

« Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgés de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. c 2 « Contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois » est ainsi complété :

« La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branche, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. e 2 « Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est ainsi complété :

« La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP-IH, bac pro, BP, BTS ou autres ...) ;
 - si la nature de la qualification visée le requiert.
- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. a « Objet de la période de professionnalisation » est ainsi complété :

« La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat indéterminé et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminé conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. b « Bénéficiaires de la période de professionnalisation » est ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 6324-2 du code du travail, la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes ... ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salarié (e) s de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 12

En vigueur étendu

A l'article 4.2.2. c « Objectif de la période de professionnalisation », l'article « L. 900-3 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6314-1 du code du travail ».

Article 13

En vigueur étendu

A l'article 4.2.2. d « Mise en oeuvre de la période de professionnalisation », l'article « L. 982-4 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6324-7 du code du travail », l'article « 933-1 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6323-1 du code du travail » et l'article « L. 932-1 du code du travail » par l'article « L. 6321-6 du code du travail ».

Article 14
En vigueur étendu

L'article 4.2.2, e « Durée de l'action dans le cadre de la période de professionnalisation » est modifié et ainsi rédigé :
« La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 80 heures. »

Article 15
En vigueur étendu

A l'article 4.2.3. b « Forfait horaire », l'article « D. 981-5 du code du travail » est remplacé par l'article « D. 6332-87 du code du travail ».

Article 16
En vigueur étendu

L'article 4.2.3, b « Forfait horaire » est modifié et ainsi rédigé :
« Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord-cadre. Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du Fafih-OPCA a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.
En outre, en application de l'article D. 6332-87 du code du travail, le forfait horaire est porté à 15 € lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est l'obtention d'un CQP et que la personne est titulaire :

- du revenu de solidarité active ;
- de l'allocation de solidarité spécifique ;
- de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion. »

Article 17
En vigueur étendu

L'article 4.2.4 « Tutorat » est ainsi complété :
« Les signataires du présent avenant rappellent leur attachement au rôle éducatif de l'entreprise, traditionnellement développé dans le cadre de l'alternance et observent que, dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelles. Ils considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. A cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.
La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.
Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquière dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de " permis de former ".

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs " labellisés par la CPNE-IH ".

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le Fafih ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir-être et savoir-sfaire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

d) Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

L'article 4.2.4. c « Financement du tutorat » est désormais numéroté « 4.2.4. e » et est ainsi rédigé :

« Le Fafih-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du Fafih-OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est « accrédité CPNE-IH », une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du Fafih, lui est reversée (4).

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par le conseil d'administration du Fafih, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. »

(4) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction

tutorale, telle la restauration collective.

Article 18
En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.2.5 « Validation des acquis en apprentissage et CQP » ainsi rédigé :

« Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en oeuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

A cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010. »

Article 19
En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », 4e alinéa, l'article « L. 931-20-2 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6323-3 du code du travail ».

Article 20
En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », la dernière phrase du 3e alinéa est abrogée.

Article 21
En vigueur étendu

L'article 4.3.3 « Suspension » est modifié :

« La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite d'une année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail. »

Article 22
En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.3.9 « Portabilité du DIF » ainsi rédigé :

« 4.3.9. Portabilité du DIF

1. Portabilité du DIF pendant le préavis ou « portabilité immédiate »

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du Fafih.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.

Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail.

2. Portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou « portabilité différée »

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

La mise en oeuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les 2 ans de son embauche.

Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation " dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

En cas de refus de l'employeur :

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation ", dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation ;

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi ;

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé pour réaliser une action de

formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle emploi.
L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget " professionnalisation " dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail. »

Article 23
En vigueur étendu

L'article 4.4 intitulé « Développement de partenariats » est ainsi rédigé :

« Les partenariats sont un axe fort de la politique du Fafih. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

A la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'ANLCI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment avec Pôle emploi, et de nombreux contrats d'objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les conseils régionaux. »

Article 24
En vigueur étendu

L'article 4.5 intitulé « Congé individuel de formation : CIF/ CDI et CIF/ CDD » est remplacé par « Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPSPP » ainsi libellé :

« Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur. »

Article 25
En vigueur étendu

L'article 4.4 « Titre spécial de paiement » devient l'article 4.6.

Article 26
En vigueur étendu

L'article 6.1 « Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle » est modifié et ainsi rédigé :

« Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existant sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- l'accès aux certifications ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ainsi que du DIF ;
- la portabilité du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans. »

Article 27
En vigueur étendu

L'article 6.1.3. « Validation des acquis de l'expérience » est ainsi complété :

« Les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 s'appliquent. »

Article 28
En vigueur étendu

A la suite de l'article 6.2.4 « Financement de l'observatoire », il est inséré un nouvel article 6.2.5 « Rattachement de l'Adefih à l'observatoire » ainsi rédigé :

« 6.2.5. Rattachement de l'Adefih à l'observatoire prospectif des métiers et des qualification de l'hôtellerie et de la restauration

L'Adefih, service rattaché à l'observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE Casinos, le Fafih est chargé, au moyen de l'Adefih, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

A ce titre, le Fafih met en oeuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence. »

Article 29 En vigueur étendu

Le 5e alinéa de l'article 7 « Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés. » est remplacé par la phrase suivante :
« A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. »

Article 30 En vigueur étendu

L'article 8.2 « FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière » est ainsi complété :

« Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du Fafih tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009.

Désormais, en sa qualité d'OPCA, il " concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ".

Au titre du service de proximité que le Fafih déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Ils décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour se faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent " expert " salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en oeuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/ gagnant, conclu au niveau national et régional.

Un partenariat Fafih-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels (le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

A cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Des partenariats Fafih-conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages pré-qualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. »

Article 31 En vigueur étendu

Un point 8.3 « Participation à un jury d'examen ou de VAE » est inséré à l'article 8 « Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le Fafih » :

« Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputées sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le " préciput " (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales). »

Article 32 En vigueur étendu

Un point 8.4 « Le Fafih organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA » est inséré à l'article 8 :

« Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage. »

Article 33 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 34 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article 10 de l'accord du 20 décembre 2004.

Article 35 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 36
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

UMIH ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

CPIH ;

SNRC ;

FAGIHT ;

SNERS ;

SNT ;

CDF ;

SNRTC.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FCDS CGT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie ;

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH OPCA au titre du plan et de la professionnalisation ;

Vu l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application de l'accord » est ainsi complété :

« Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I et/ ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM) ;

- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;

- convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;

- convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002 ;

- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH. »

Article 2
En vigueur étendu

L'article 4.2.1. e « Durée des actions de professionnalisation » est ainsi modifié :

« Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même

lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement. »

L'article 4.2.1. e. 2 « Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est complété :

« La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres ...) ;
- si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

Il est ajouté un article 4.2.1. f « Rupture anticipée du contrat de professionnalisation » :

« En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. »

L'article 4.2.3 « Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation » :

« a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH/ OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH/ OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

La disposition ci-après se substitue au 3e alinéa de l'article 4.2.3. b.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 4.2.2. c « Objectif de la période de professionnalisation » est ainsi modifié :

L'expression « CPNE-IH » est annulée et remplacée par « CPNE ».

Le dernier alinéa de l'article 4.2.2. c est remplacé par les deux phrases suivantes :

« Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article. »

Article 4 En vigueur étendu

L'article 4.3.5 « Priorités » est rédigé comme suit :

« Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, de facto, modifiés.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile afin de tenir compte de la diversité des activités des branches professionnelles.

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA FAFIH la révision des priorités et leur mise en oeuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié. »

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55. 10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56. 10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56. 10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56. 29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56. 29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56. 21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56. 30Z
Centres de bowling	NAF 93. 11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55. 90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96. 04Z
Casinos, jeux	NAF 92. 00Z

En vigueur étendu

Annexe II bis

Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :
- accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie ...
2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :
- management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion ...
3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.
4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client ...) et de l'employabilité du salarié.
5. Les langues prises en compte dans les points 1,2,3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :
- période telle que visée à l'article L. 6332-22,2° du code du travail : 150 heures ;
- autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

En vigueur étendu

Annexe III

Actions de formation définies comme prioritaires au titre du DIF

(En euros.)

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes (1)	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15

Bureautique (Word, Excel) (2)	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00
(1) Hors français langue étrangère. (2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.		

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes. JORF 14 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'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 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 mai 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'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, à l'exclusion des discothèques, les dispositions dudit 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, à l'exclusion :

- de l'article 4-3-3 (Suspension), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail ;
- des deux premiers alinéas du point 3 du paragraphe a de l'article 4-3-7 (Financement du DIF), comme étant contraires aux dispositions du neuvième alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Les deux premiers alinéas du paragraphe a et le premier alinéa du paragraphe b de l'article 4-3-1 (Mise en place du DIF) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

L'article 6-2-4 (Financement de l'observatoire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/3.

Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue

Texte de base

Gestion paritaire de la formation professionnelle continue

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;
Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;
Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants (SNC) et l'association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
Syndicat national des centres de bowling (SNCB).

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national CFTC du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ;
Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Vu l'article L. 961-12 du code du travail (loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 74),

Vus les articles R. 961-1-14 et R. 964-1-16 du code du travail (décret n° 96-703 du 7 août 1996 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle),

Vu l'accord paritaire du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière,

Les parties signataires, confirmant les décisions prises lors du conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière du 9 avril 1997, conviennent des dispositions ci-après :

Article 1

[En vigueur non étendu](#)

En application de l'article R. 964-1-14 du code du travail, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière rémunère les missions et services accomplis par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

A cet effet, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière verse aux organisations professionnelles d'employeurs et aux syndicats de salariés mentionnés à l'article 1er une somme égale au plus à 0,75 % du montant des sommes qu'il collecte annuellement au titre des différents dispositifs de formation professionnelle continue qu'il est habilité à gérer.

Cette somme se décompose comme suit :

0,75 % des contributions perçues des entreprises de l'industrie hôtelière entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 au titre :

- des contrats d'insertion en alternance ;
- du capital de temps de formation ;
- du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, pour ce qui est de la fraction minimale obligatoire de versement prévue à l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994.

0,75 % du montant de la trésorerie disponible et constatée au 31 décembre de l'exercice, portant sur la partie libre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3

En vigueur non étendu

Les fonds alloués aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière sont répartis à part égale entre les deux collèges, soit 50 % pour le collège employeurs et 50 % pour le collège salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions et services mentionnés à l'article 1er sont ceux énumérés à l'alinéa 2 de l'article R. 964-1-14 du code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs se charge de gérer directement les sommes qui lui sont allouées, notamment en ce qui concerne les remboursements des frais engagés par ses représentants mandatés.

Outre les justificatifs remis au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière en contrepartie des sommes allouées, elle adressera au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière un compte-rendu annuel d'exécution des actions entreprises.

En application de la réglementation, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière le joindra à l'état statistique et financier qu'il est tenu de transmettre à son administration de tutelle.

Article 6

En vigueur non étendu

Chaque collège conviendra des modalités de mise en oeuvre des dispositions stipulées à l'article 3 du présent accord.

Pour chacun des deux collèges, ces modalités figureront dans un document annexé au présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Sous réserve de modifications des textes législatifs et/ou réglementaires qui régissent les organismes paritaires collecteurs agréés et la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception par les parties signataires, sous respect d'un préavis de trois mois dans les conditions définies par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

ANNEXE I : Collège salariés ACCORD du 18 juin 1997

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière - représentant le collège salariés prennent acte des dispositions arrêtées paritairement dans l'accord du 20 décembre 1994 précité.

Ils décident des modalités d'application suivantes, en référence aux articles II, III et V de l'accord du 18 juin 1997 :

- la somme allouée au collège salariés en rémunération des missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue et visée à l'article III de l'accord du 20 décembre 1994 est répartie en parts égales entre les cinq organisations syndicales de salariés composant le collège salariés au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière ;

- chaque syndicat de salariés signataire s'engage à produire au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière les justificatifs correspondant aux dépenses qu'il a effectuées au titre des articles III et V de l'accord visé à l'alinéa précédent.

ANNEXE II : Collège employeurs ACCORD du 18 juin 1997

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 20 décembre 1994 conviennent de la répartition suivante des moyens financiers que le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière peut annuellement affecter à ses frais de fonctionnement pour rémunérer les missions et services que les représentants mandatés de ces organisations professionnelles d'employeurs ont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (décret n° 96-703 du 7 août 1996) :

Chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire, pour ce qui la concerne et pour l'objet cité, peut faire prendre en charge les frais qu'elle a engagés, sur justificatifs remis au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, à concurrence du montant qui résulte du principe suivant et de l'addition des sommes obtenues en 2 et 3 :

1. La somme dévolue au collège employeurs qui résulte des articles II, III et V de l'accord du 18 juin 1997 est divisée en deux parts égales de 50 %.

2. Une première part de 50 % est divisée par le nombre total de sièges titulaires du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de sièges de titulaires dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

3. La seconde part de 50 % est divisée par le nombre total de voix du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de voix dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA, de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH (1)

Texte de base

OPCA FAFIH

Texte étendu pour les personnels des entreprises de restauration de collectivités à l'exclusion des discothèques, des villages-vacances, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, des restaurants des PTT, des instituts de thalassothérapie (arrêté du 13 février 1996, art. 1^{er}).

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) ;

Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et discothèques (CFHRCD) ;

Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;

Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ;

Syndicat des traiteurs de France - organisateurs de réceptions (STFOR) ;

Syndicat national des centres de bowling (SNCB).

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens CFTC ;

Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis 1974, date de création du Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ont développé au service de la profession une politique paritaire complète de formation professionnelle, fondée sur 3 principes :

- amélioration de la qualification professionnelle des salariés dans la double perspective d'assurer la sûreté de leur emploi et un déroulement harmonieux des carrières au sein des entreprises de l'industrie hôtelière et des activités connexes ;

- valorisation de la qualité des formations au travers d'une coopération organisée entre les entreprises formatrices et les centres de formation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés ;

- rigueur dans la gestion et le respect des règles définies par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Au moment où ils décident la constitution de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, les partenaires sociaux réunis au sein du FAFIH réaffirment solennellement leur attachement à ces principes et leur volonté de ne pas réduire la gestion des fonds de la formation professionnelle à une simple activité de redistribution.

En conséquence, les parties signataires :

1° Désirant renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et participer efficacement aux relations avec les instances publiques et privées concernées ;

2° Considérant que les salariés et les entreprises ont, chacun pour ce qui les concerne, des droits et des obligations dans les domaines de formation suivants :

- pour l'entreprise, le plan de formation ;

- pour le salarié, le capital de temps de formation et le congé individuel de formation ;

- pour les jeunes, l'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance ;

- pour les salariés sous contrat à durée déterminée, notamment les saisonniers, le CIF-CDD ;

- pour les demandeurs d'emploi issus de la profession, les bourses sociales et, pour les primo-demandeurs d'emploi, les actions formation-insertion du FAFIH ;

3° Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont une composante essentielle de la politique sociale et un lieu privilégié de la politique contractuelle entre les partenaires sociaux ;

4° Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la vocation et aux missions de la commission nationale et des commissions régionales paritaires de l'emploi de l'industrie hôtelière et des activités connexes qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises concernées ;

5° Vu la loi de finances pour 1985 du 29 décembre 1984, en son article 30 modifié ;

Vu la loi du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires ;

Vu la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi ;

Vu la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par les avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992 et 5 juillet 1994 ;

Vu les accords nationaux de l'industrie hôtelière cités à l'article 20 du présent accord,

ont arrêté les dispositions qui suivent afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, au niveau national et dans les régions.

CHAPITRE 1er : DISPOSITIONS GENERALES

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

Le FAFIH, sis 3, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, est l'organisme paritaire collecteur agréé au plan national de l'industrie hôtelière et des activités connexes, c'est-à-dire de l'ensemble des activités qui reposent sur les métiers de la restauration, de l'hébergement, des cafés et bars ainsi que la production des prestations variées qui les accompagnent pour répondre aux attentes de la clientèle.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la métropole ainsi que celles des départements d'outre-mer qui exercent une ou plusieurs des activités figurant en annexe I.

Le champ d'application pourra être étendu par avenant aux entreprises dont l'activité principale ne figure pas dans l'annexe I mais est connexe à l'industrie hôtelière et qui demanderont à se rattacher au FAFIH (1).

(1) Alinéa étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-1 du code du travail (arrêté du 12 février 1996 art. 1^{er}).

Missions du FAFIH

Article 3

En vigueur étendu

Le FAFIH est chargé de gérer paritairement, notamment en assurant la collecte, dans les conditions prévues au chapitre III ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les dispositifs de formation professionnelle mis en oeuvre à l'initiative des employeurs et des salariés et de leurs organisations représentatives :

- formation professionnelle continue des entreprises occupant au minimum 10 salariés ;
- formation professionnelle continue des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- contrats d'insertion en alternance ;
- capital de temps de formation dont la mise en oeuvre fera l'objet d'un accord spécifique.

Si la réglementation le permet, le FAFIH pourra assurer la collecte et participer, directement ou indirectement, à la gestion du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée, selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

En outre, pour permettre aux partenaires sociaux de la profession de coordonner l'ensemble de la politique de formation dans l'industrie hôtelière et les activités connexes, le FAFIH collectera, dès que les dispositions législatives et réglementaires le permettront, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage qui n'auront pas été effectués directement auprès d'un ou de plusieurs CFA ou de tout organisme habilité à les recevoir et que les OPCA seront habilités à collecter.

Ressources du FAFIH

Article 4

En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH sont constituées par :

1° Les versements des établissements et/ou entreprises assujetties ou volontaires au titre des différentes participations obligatoires à la formation professionnelle continue ou initiale selon les modalités qui figurent au chapitre III.

Les contributions sont mutualisées dès leur versement et sont affectées par dispositif dans des sections comptables distinctes ;

- 2° Les concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
- 3° Les produits de placement de fonds à court terme ;
- 4° Le produit des prestations particulières du FAFIH ;
- 5° Le produit des dons et legs ;
- 6° Toutes autres ressources autorisées par la loi.

CHAPITRE II : ORGANISATION DU FAFIH

Assemblée générale

Article 5

En vigueur étendu

L'assemblée générale est composée de toutes les organisations signataires du présent accord. Elle se réunit 1 fois par an dans des conditions fixées par les statuts, qui fixent également le nombre des sièges et des voix attribués à chaque organisation.

Composition du conseil d'administration

Article 6

En vigueur étendu

A. - Le FAFIH est administré par un conseil d'administration paritaire composé :

D'une part, de représentants des organisations signataires de la convention créatrice du FAFIH de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979, et de l'accord national constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière incluant la transformation de l'accord-cadre relatif au Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière du 12 janvier 1982, ci-après désignés " membres fondateurs ", soit :

Pour les organisations d'employeurs :

- la fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH), comprenant la fédération nationale des cafetiers-limonadiers, la fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) et la fédération nationale de la restauration française (FNRF);

- le groupement des grands hôtels de France (GGHF), aujourd'hui disparu ;

- le syndicat national des chaînes (hôtellerie) (SNCH) ; syndicat national des chaînes (restauration publique) (SNCRP) ; syndicat national des chaînes (restauration collective) (SNCRC) devenus :

- pour une part, le groupement national des chaînes hôtelières (GNCH) désormais rattaché à la FNIH ;

- et d'autre part, le syndicat national de la restauration collective (SNRC) et le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;

- le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) devenu le syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

- la confédération française des hôteliers, restaurateurs et cafetiers-limonadiers (CFHRCD).

Pour les organisations de salariés :

- la fédération des services de la confédération française et démocratique du travail (CFDT) ;

- le syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

- la confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres, syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restaurations (CFE - CGC - SEHOR) ;

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Et d'autre part, de représentants des organisations ayant rejoint le FAFIH ultérieurement dans le cadre des accords suivants, ci-après désignés par " autres membres " :

Pour les organisations d'employeurs :

Accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 :

- syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ;

- syndicat national des traiteurs (SYNTRAIT) devenu syndicat des traiteurs de France-organiseurs de réceptions (STFOR).

Pour les organisations de salariés :

- confédération générale du travail (CGT).

Organisations signataires de l'accord sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés du 9 avril 1992 :

- fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT).

Autres organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 :

- syndicat national des centres de bowling (SNCB) ;

- syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS).

B. - Répartition des sièges et des voix

a) Répartition des sièges

Le conseil d'administration est composé de 30 membres désignés par les organisations signataires. Il comporte un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations d'employeurs (" collège employeur "), la répartition étant fonction du nombre d'établissements et/ou d'entreprises représenté par chaque organisation, ainsi que de son poids dans les ressources du FAFIH et chaque organisation qui en fait la demande disposant au moins d'un siège ;

- de représentants désignés par les organisations de salariés (" collège salarié "), chaque organisation disposant du même nombre de sièges.

En même temps qu'elles désignent les membres titulaires du conseil d'administration, les organisations signataires désignent nommément pour chacun des titulaires un membre suppléant qui remplace le titulaire lorsqu'il est absent ou empêché.

b) Répartition des voix

A l'intérieur du collège employeur 80 % au moins des voix sont attribués aux membres fondateurs, répartis en fonction du nombre d'établissements et de salariés qu'ils représentent et de leur poids dans les ressources du FAFIH., 20 % au plus de voix étant attribués aux autres membres.

A l'intérieur du collège salarié, 80 % au moins des voix sont attribués aux membres fondateurs, chaque organisation signataire disposant du même nombre de voix.

En conséquence, la répartition des sièges et des voix est fixée comme suit :

	nombre de sièges	nombre de voix
Collège employeurs Représentants des organisations signataires de l'accord constitutif du 12 janvier 1982.		
FNIH + GNCH	5	49
SFH	2	13
CFHRCD	2	11
SNRC	2	13
SNRPO	1	4
Représentants des organisations ayant rejoint le FAFIH ultérieurement.		
FAGIHT	1	6
SNERRS	1	2
SNRLH	1	2
Total	15	100
Collège salariés Représentants des organisations signataires de l'accord constitutif du 12 janvier 1982.		
CFTC	3	20
CFDT	3	20
FGTA-FO	3	20
CFE-CGC SEHOR	3	20
Représentants des organisations ayant rejoint le FAFIH ultérieurement.		
CGT	3	20
Total	15	100

Le conseil d'administration examine tous les 2 ans la répartition des sièges et des voix en fonction du nombre d'établissements et/ou d'entreprises représentés par chaque organisation ainsi que de ses effectifs et de son poids dans les ressources du FAFIH. Il le fera pour la première fois en juin 1996, à la lumière des résultats de la collecte de février 1995.

Les modifications dans la répartition des sièges et des voix, en cas de retrait d'une organisation, seront arrêtées par avenant au présent accord. Elles ne pourront en aucun cas porter atteinte à la structure paritaire du conseil d'administration. Le nombre de voix exprimables de chaque collège est nécessairement un multiple du nombre d'organisations siégeant au sein du collège salarié.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations signataires qui peuvent les remplacer en cours de mandat par simple demande écrite.

Le directeur général assiste aux délibérations du conseil d'administration, avec voix consultative.

Incompatibilités personnelles

Article 7

En vigueur étendu

Nul ne peut être simultanément salarié du FAFIH et salarié ou administrateur d'un établissement de formation ou de crédit. Les salariés d'un établissement de formation ou de crédit ne peuvent pas être administrateurs du FAFIH. Une même personne peut être simultanément administrateur du FAFIH ou membre d'une CRPE/F-IH et administrateur d'un établissement de formation ou de crédit à condition d'en faire la déclaration auprès des instances paritaires et des commissaires aux comptes du FAFIH dans les conditions prévues par l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Pouvoirs du conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil d'administration organise les actions du FAFIH en conformité avec les objectifs et les priorités définis par la CNPE-IH visée à l'article 12 ci-dessous. A cette fin, il dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

Définir, à partir des objectifs et des priorités définis par la CNPE-IH conformément à l'article 12 ci-dessous, une politique générale, les options à long terme et les objectifs à court et moyen terme ;

Constituer dans le cadre de chaque dispositif une commission paritaire nationale de la formation habilitée à décider par délégation du conseil d'administration des dispositions financières, pédagogiques et administratives propres au dispositif concerné. Lorsque la demande en sera faite par une organisation professionnelle signataire du présent accord, il sera créé à l'intérieur des commissions un " groupe paritaire de suivi " propre à l'activité considérée, qui veillera à la bonne application des objectifs et priorités arrêtés par la CNPE-IH ;

Ces groupes paritaires de suivi auront pour mission de :

- suivre le tableau de bord financier de l'activité considérée :

versements des entreprises relevant de cette activité et prises en charge acceptées et refusées en application de la réglementation et des règles conventionnelles, dans le cadre du budget global du dispositif concerné ;

- examiner les dossiers pour lesquels se posent des problèmes d'interprétation et formuler toute proposition utile au bureau de la commission nationale du dispositif concerné ;

- plus généralement, préparer et soumettre au bureau de la commission nationale du dispositif concerné toute proposition concernant l'activité concernée.

Ils se réuniront au moins une fois par semestre.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, choisir les orientations et déterminer les critères d'agrément des programmes de formation requérant l'intervention matérielle et/ou financière du FAFIH et entraînant sa responsabilité ;

Déterminer les règles de répartition et d'affectation des ressources du FAFIH entre les diverses activités constituant son objet ainsi que les règles de financement des actions figurant au chapitre III du présent accord ;

Déterminer les conditions de versement des entreprises assujetties ;

Déterminer les conditions de prise en charge des demandes des entreprises non assujetties à l'obligation de versement ;

Examiner les propositions formulées par les organisations signataires pour la formation et l'information de leurs représentants au sein des différentes instances paritaires emploi-formation de l'industrie hôtelière ;

Fixer :

- les frais de déplacement et de séjour des membres des structures paritaires nationales et régionales ;

- les indemnités pour pertes de ressources des représentants salariés et employeurs ;

Prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le fonctionnement du FAFIH et, notamment, l'énumération ci-dessous étant énonciative et nullement limitative :

- adopter le règlement intérieur et tous règlements particuliers ou avenants au règlement intérieur, instituer tous comités consultatifs, nommer un directeur général, effectuer tous placements, encaissements, acquisitions ou cessions de biens meubles et immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet du FAFIH ; passer tous contrats de location ou de fourniture de biens ou de services ; suivre toutes actions judiciaires tant en demandeur qu'en défendeur, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs soit à son président, soit à son directeur général, soit à un administrateur dûment mandaté ;

- approuver les comptes de l'exercice clos, voter le budget de l'exercice suivant, pourvoir si nécessaire au renouvellement des membres du bureau, décider le transfert du siège social, désigner les commissaires aux comptes et toute autre disposition nécessaire à la vie, au fonctionnement et au développement du FAFIH ;

- approuver les documents à transmettre au ministre chargé de la formation professionnelle en application de l'article R. 964-1-9 du code du travail.

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Article 9

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit autant de fois que nécessaire et au moins 2 fois par an.

Il peut aussi être réuni à l'initiative du bureau ou à la demande de la majorité de son conseil. La présence du tiers au moins de ses membres dans chaque collège, au sein du conseil, est nécessaire pour la validité des délibérations. Les décisions sont prises à la majorité de suffrages exprimés dans le respect de la structure paritaire, sous réserve des dispositions ci-après :

- les administrateurs ne peuvent se faire représenter que par leur suppléant direct, nommément désigné, ou par un administrateur titulaire du même collège dûment mandaté par écrit. Le vote par correspondance n'est pas admis ;

- le conseil ne peut traiter que des questions portées à l'ordre du jour ; l'inscription d'une question à l'ordre du jour est de droit si elle est demandée par un des membres du conseil. Toutefois, l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être déposée auprès du secrétariat du FAFIH 8 jours avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration.

Bureau du conseil d'administration

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau paritaire de huit administrateurs représentants des deux collèges, soit :

Premier collège :

- 1 président ;

- 1 vice-président ;

- 1 trésorier adjoint ;

- 1 administrateur.

Deuxième collège :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire ;
- 1 trésorier ;
- 1 administrateur.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de 3 ans.

Le directeur général assiste aux délibérations du bureau avec voix consultative.

Le bureau peut inviter à ses réunions le ou les représentants d'une organisation signataire non représentée en son sein lorsqu'il examine une question présentant un intérêt direct pour cette organisation.

Dans l'intervalle entre deux réunions annuelles du conseil, sont organisés deux bureaux élargis auxquels sont conviés un représentant de chacune des organisations représentées au conseil et non représentées au bureau.

Le bureau et le président du conseil d'administration sont nommés lors du dernier conseil d'administration de chaque période triennale. Ils prennent leurs fonctions à chaque alternance de 3 années, au 1er juin du premier exercice de la période considérée.

Article 10 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 9 décembre 1998 BO conventions collectives 99-25.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau paritaire de dix administrateurs, représentant les deux collèges :

- 5 pour les employeurs et 5 pour les salariés, soit :

Premier collège :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 1 trésorier-adjoint ;
- 2 administrateurs.

Deuxième collège :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire ;
- 1 trésorier ;
- 2 administrateurs.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de 3 ans.

Le directeur général assiste aux délibérations du bureau avec voix consultative.

Le bureau peut inviter à ses réunions le(s) représentant(s) d'une organisation signataire non représentée en son sein lorsqu'il examine une question présentant un intérêt direct pour cette organisation.

Le bureau et le président du conseil d'administration sont nommés lors du dernier conseil d'administration de chaque période triennale. Ils prennent leurs fonctions à chaque alternance de 3 années, au 1er juin du premier exercice de la période considérée.

Attributions du bureau

Article 11 En vigueur étendu

Le bureau se réunit autant de fois que nécessaire.

Il administre le FAFIH, arrête l'ordre du jour du conseil d'administration, exécute les décisions du conseil, prépare les modifications au règlement intérieur et tous avenants à ce règlement ; il peut instituer toutes commissions spécialisées pour étudier et rapporter devant lui toutes questions relatives au FAFIH.

Le président du FAFIH préside le conseil d'administration et le bureau, assure l'exécution des décisions, représente le FAFIH en justice et dans tous actes de la vie civile. Il peut se faire suppléer par un mandataire pour un ou plusieurs objets déterminés, avec l'approbation du bureau, déléguer certains de ses pouvoirs, avec l'accord du conseil d'administration, au directeur général du FAFIH. Le vice-président appartenant au même collège remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le trésorier et le trésorier adjoint, agissant paritairement, ont délégation du bureau pour le contrôle permanent des opérations comptables dans le respect des budgets votés.

CNPE-IH

Article 12

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord définissent dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE-IH) les objectifs et les priorités communs à l'ensemble de l'industrie hôtelière et des activités connexes en matière d'emploi, de formation et de qualification et évaluent les résultats obtenus, dans le respect des spécificités définies par les commissions paritaires de chaque activité.

La CNPE-IH comporte le même nombre de représentants des organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent accord que le conseil d'administration du FAFIH. Elle crée en son sein des groupes paritaires spécialisés, notamment pour examiner les questions spécifiques aux secteurs d'activité qui en font la demande (1).

Elle se réunit au moins deux fois par an pour dresser la synthèse des groupes paritaires spécialisés, reconnaître les nouvelles qualifications pouvant être préparées dans le cadre de l'alternance et définir les objectifs et priorités communs à l'ensemble de l'industrie hôtelière et des activités connexes.

La CNPE-IH désigne un bureau qui tient une réunion tous les mois.

Le FAFIH assure le secrétariat et couvre les frais de gestion (2) de la commission nationale paritaire et des commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation dans le cadre de l'exercice des services de proximité prévus par l'article R. 964-1-3 du code du travail.

(1) Les dispositions du 2ème alinéa de l'article 12 sont étendues sous réserve de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension par (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 13 février 1996 art. 1 : les dispositions du 2ème alinéa de l'article 12 sont étendues sous réserve de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

CRPE-FIH

Article 13

En vigueur étendu

La CNPE-IH met en place dans chaque région une commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière et des activités connexes qui est l'émanation conjointe au niveau régional de la CNPE-IH et du conseil d'administration du FAFIH.

Les CNPE-IH sont composées à égalité d'employeurs et de salariés désignés par les parties signataires du présent accord.

Les CNPE-FIH. sont, par délégation de la CNPE-IH les partenaires du préfet de région, du recteur d'académie et du conseil régional ainsi que les interlocuteurs des COPIRE pour toutes les questions qui relèvent de la compétence régionale.

Comptabilité du FAFIH

Article 14

En vigueur étendu

Selon l'article R. 964-1-12 du code du travail, le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation.

Les ressources du FAFIH sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

CHAPITRE III : GESTION DES DISPOSITIFS

Gestion de ressources

Article 15

En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH sont affectées selon les décisions paritaires du conseil d'administration sur proposition du bureau :

- au financement des frais de formation et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires (frais de transport, d'hébergement, remboursement des rémunérations et charges légales et contractuelles) ;
- au financement d'études, de recherches et d'expérimentations intéressant la formation et l'emploi (1) dans l'industrie hôtelière et les activités connexes ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des employeurs, de leurs salariés, des jeunes et de toute autre personne ou institution sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle et de l'emploi (1) dans l'industrie hôtelière et les activités connexes ;
- à la couverture des frais de gestion et tous autres frais résultant du présent accord (2).

Les parties signataires du présent accord rappellent et réaffirment l'importance de la consultation des partenaires sociaux prévue aux articles L. 993-1, L. 933-3 à L. 933-6 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : les dispositions du 4ème tiret de l'article 15 sont étendues sous réserve de l'application des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant dix salariés et plus

Article 16 **En vigueur étendu**

Au titre du plan de formation, les entreprises assujetties doivent opter pour une des options suivantes :

Option I : versement de la totalité du plan de formation

(0,9 % de la masse salariale net des frais de CCI)

Les entreprises peuvent demander au FAFIH la prise en charge de leurs dépenses de formation, des rémunérations et charges de leurs salariés, des frais annexes à la formation, [*y compris pour la part d capital de temps de formation*] (1). Elles bénéficient d'un budget d'accès à la formation dont le montant est apprécié et décidé chaque année par le conseil d'administration.

La totalité de leur versement est fiscalement libératoire et est couverte par les garanties du FAFIH sur les plans administratif, juridique et fiscal. Les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics de leurs dépenses prises en charge par le FAFIH.

Le versement de l'option I (volontaire optimal) est effectué pour l'exercice de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

L'ensemble des services FAFIH est à la disposition des entreprises ayant choisi cette option (orientation d'emploi, information, documentation, conseil administratif, pédagogique, juridique, etc.).

Option II : obligation contractuelle minimale de solidarité professionnelle

a) (1) Les entreprises ayant choisi cette option sont tenues de verser au FAFIH, au plus tard le 15 septembre, une contribution minimale contractuelle fixée à 5 % du plan de formation. Cette contribution correspond à l'obligation contractuelle minimale de solidarité professionnelle et sert notamment à financer des actions de caractère social (bourses sociales, promotion professionnelle et sociale - PPS -, formations en cas de licenciement et actions en faveur des demandeurs d'emploi) ; [*en conséquence, ce versement n'ouvre pas accès aux fonds mutualisés au titre du plan de formation*] (2).

b) Outre ce versement minimal obligatoire, les entreprises peuvent choisir d'effectuer un versement spécifique, imputable sur le plan de formation, au titre du financement du capital de temps de formation. Ce versement spécifique est égal à 0,045 % de la masse salariale. Il s'effectue dans les conditions énoncées ci-après et garantit à l'entreprise le financement par le FAFIH, dans la limite des crédits disponibles, de la part du coût de l'action de formation restant à la charge de l'entreprise dans le cadre du capital de temps de formation (3).

Ces taux minimaux peuvent être révisés chaque année par une assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité qualifiée.

La contribution minimale versée au FAFIH est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du FAFIH. A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics de l'utilisation de cette partie de leur contribution obligatoire.

A l'issue de chaque exercice, les entreprises ayant pris l'option II sont tenues de verser au FAFIH, avant le 1er mars de l'année suivante, le solde disponible non utilisé, calculé par différence entre le montant total du plan de formation et le total des dépenses réputées imputables réalisées au profit de leurs salariés, telles qu'elles apparaissent dans les déclarations fiscales annuelles n° 2483[] (4).

En application de l'article R. 964-1-2 du code du travail, le FAFIH est le seul organisme paritaire collecteur des contributions formation professionnelle continue des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord[] (5).

Dans le cas où celles-ci auraient versé leurs fonds à un ou plusieurs organismes collecteurs autres que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement soit par l'entreprise, soit par l'organisme ayant reçu indûment la contribution[] (6).

Les entreprises ayant opté pour la contribution minimale contractuelle, accompagnée ou non du versement " capital de temps de formation ", ont accès au système d'information/documentation du FAFIH.

Changement d'option de versement

La possibilité laissée aux entreprises de modifier leur choix entre les deux options pour le versement de leur participation au financement de la formation continue, doit être décidée et communiquée par lettre recommandée avec accusé de réception au FAFIH avant le 31 janvier de chaque exercice servant de référence à la participation. Le changement ne prendra effet qu'à l'issue de cet exercice.

Le choix de l'entreprise est déterminé après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

*]Au titre du capital de temps de formation (7)

Le capital de temps de formation a pour objet de faire bénéficier les salariés, à leur demande, au cours de leur vie professionnelle, d'actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner, ou d'accroître leur qualification.

Une partie de la contribution du congé individuel de formation sert à financer le capital de temps de formation.

Ainsi :

50 % de la production des 0,20 % au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée est affectée au financement du capital de temps de formation, soit 0,10 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Les actions de formation effectuées dans le cadre du capital de temps de formation sont financées à hauteur de :

50% par les fonds relevant du capital de temps de formation ;

50 % sur les fonds mutualisés par le FAFIH pour les entreprises qui ont choisi l'option I ou l'option II avec versement spécifique au titre du capital de temps de formation.

Le conseil d'administration du FAFIH fixera, lorsque la réglementation correspondante sera connue, la part du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée qui sera affectée au financement du capital de temps de formation* (1).

NOTA : (1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-15 du code du travail (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(3) Point exclu de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(5) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(6) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

(7) Partie exclue de l'extension (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

NOTA : (1) Alinéas et termes exclus de l'extension par arrêté du 13 février 1996.

Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant moins de dix salariés

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 19 juin 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-47, étendu par arrêté du 10 février 1997 JORF 18 février 1997.

En application de l'article L. 952-1 du code du travail, toutes les entreprises de moins de dix salariés, y compris celles visées à l'alinéa 1, dernière phrase de l'article L. 952-1 précité, s'acquittent obligatoirement auprès du FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière, sans possibilité d'imputation directe, d'une contribution d'un montant minimum de 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

Lesdites entreprises de moins de dix salariés peuvent verser volontairement une contribution supérieure aux taux visés aux alinéas précédents.

Celles dont le montant du versement volontaire est au moins égal à 0,9 % de la masse salariale brute annuelle pourront bénéficier de conditions d'accès décidées par le conseil d'administration.

Les entreprises visées au présent article peuvent demander au FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière une participation au financement d'actions de formation en faveur de leurs salariés.

Ces actions sont financées selon les critères de prise en charge décidés par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière, par délégation du conseil d'administration du FAFIH.

Les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics de leurs dépenses prises en charge par le FAFIH.

Mutualisation

Les sommes versées par les employeurs en application de l'article L. 952-1 du code du travail sont mutualisées par le FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière dès leur réception et gérées au sein d'une section particulière, sur un compte distinct.

Le conseil d'administration du FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière peut élargir ponctuellement, par des dotations spécifiques issues des contributions des entreprises occupant dix salariés et plus, la mutualisation des contributions perçues au titre du plan de formation des entreprises occupant moins de dix salariés.

Texte étendu à l'exclusion des restaurants des PTT et des cafés-tabacs.

Principe de versement et d'utilisation des fonds en matière de contrats d'insertion en alternance

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par accord du 18 juin 1997 BO Conventions collectives 97-27, étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 17 octobre 1997.

Pour les entreprises ou établissements occupant dix salariés et plus, la participation au financement des contrats d'insertion en alternance est de :

- 0,40 % de la masse salariale brute de l'année de référence (0,30 % pour les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage).

Pour les entreprises ou établissements occupant moins de 10 salariés, la participation au financement des contrats d'insertion en alternance est de :

- 0,10 % de la masse salariale brute de l'année de référence (les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage sont exonérées).

Les entreprises non assujetties (masse salariale inférieure à 100 000 F) ont accès aux fonds mutualisés selon les modalités définies par le conseil d'administration paritaire du FAFIH après avis de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière et sur décision du conseil d'administration.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant dix salariés et plus ;

- 0,3 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant dix salariés et plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;

- 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant moins de dix salariés.

Les parties signataires retiennent le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière comme seul organisme collecteur des contributions des entreprises de l'industrie hôtelière entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cas où des entreprises visées à l'alinéa précédent auraient versé leurs fonds défiscalisés à un ou des organismes collecteurs autres que le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, ce dernier est habilité à en exiger le reversement soit par l'entreprise, soit par l'organisme ayant reçu indûment la contribution, dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée (CIF/CDI) - Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF/CDD)

Article 19 (1)

En vigueur non étendu

Si la réglementation le permet, le FAFIH pourra assurer la collecte et participer, directement ou indirectement, à la gestion du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée, selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée

La contribution des entreprises relevant du présent accord au titre du CIF/CDI est fixée au taux légal actuel de 0,20 % de la masse salariale brute de l'année de référence diminué des 50 % affectés au capital de temps de formation.

Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée

La contribution des entreprises au titre du CIF/CDD est fixée à 1 % de la masse salariale brute des salariés sous contrat à durée déterminée de l'année de référence.

Article exclu de l'extension par (arrêté du 13 février 1996, art. 1er).

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 13 février 1996.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

En vigueur étendu

Cet accord complète et en tant que de besoin remplace, pour l'application des dispositions légales et réglementaires :

- la convention créatrice du F.A.F.I.H. de 1974 modifiée ;

- les articles 8 et 3 annexes de l'accord national collectif du 12 janvier 1982 étendu ;

- les articles 2, 3, 4, 7, 8, 9 et aux annexes I et II de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu ;

- les articles 2, 3, 4, 7, 8, 9 et aux annexes I et II de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans la restauration de collectivités du 9 avril 1985 étendu ;

- les articles 2, 3, 4, 5, 6, 8 et l'annexe I de l'accord sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés du 9 avril 1992 étendu.

Les dispositions non abrogées des accords ci-dessus, ainsi que les décisions prises par le conseil d'administration du F.A.F.I.H. pour leur application, sont réputées être acceptées par les signataires du présent accord.

Applicabilité de l'accord

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'agrément du ministre chargé de la formation

professionnelle et conclu pour une durée illimitée.

Conformité des statuts et du règlement intérieur au présent accord

Article 22

[En vigueur étendu](#)

Les statuts du FAFIH seront mis en conformité avec le présent accord dans le trimestre qui suivra la notification de l'agrément par le ministre du travail.

Les statuts et le règlement intérieur du FAFIH peuvent être modifiés par le conseil d'administration dans les conditions fixées par les statuts, à condition de rester conformes aux dispositions du présent accord paritaire.

Modification de l'accord

Article 23

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives seront invitées à participer à la négociation de l'avenant.

Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

Dénonciation de l'accord

Article 24

[En vigueur étendu](#)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis de 1 an au minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la signature d'un avenant afin de rétablir la parité.

Dissolution

Article 25

[En vigueur étendu](#)

La dissolution du FAFIH est :

- constatée dans le cas de décisions législatives, réglementaires ou administratives ;
- prononcée par décision des partenaires sociaux signataires de l'accord portant transformation du FAFIH en OPCA réunis en assemblée générale ordinaire.

Les biens du FAFIH seront dévolus à un autre organisme agréé proposé par le conseil d'administration conformément à la réglementation en vigueur, sous réserve de respecter les privilèges et garanties de la créance des salaires des salariés du FAFIH en application des articles L. 143-6 et suivants du code du travail et des dispositions stipulées dans le statut social du FAFIH.

Demande d'extension

Article 26

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord et de son annexe conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Dépôt

Article 27

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

ANNEXE I ACCORD du 20 décembre 1994

En vigueur étendu

Activités concernées par le FAFIH :

- hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1 A à D) ;
- restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3 A) ;
- cafés et restaurants avec spectacle, discothèques, à l'exception des personnels relevant des métiers du spectacle (NAF 92.3 D à J) ;
- cafétérias et activités du même type (NAF 55.3 A) ;
- cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines (NAF 55.5 A) ;
- restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5 C) ;
- cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs (NAF 55.4 A et B) ;
- traiteurs-organisateurs de réceptions (NAF 55.5 D) ;
- restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3 A) ;
- centres de bowling (NAF 92.6 A) ;
- voitures-lits et couchettes (NAF 55.2 E) ;
- établissements de thalassothérapie rattachés à un établissement hôtelier (NAF 93.0 K) ;
- villages de vacances (NAF 55.2 E).

Activités qui pourront rejoindre le FAFIH sous réserve que la demande en soit faite par un accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée :

- hébergement hôtelier des personnes âgées (NAF 85.3 D) ;
- casinos et salles de jeux (NAF 92.7 A) ;
- exploitation de terrains de camping et de caravanage ; location à l'année d'emplacements de caravanes (NAF 55.2 C et 70.2 C).

N.B. - Les références aux codes de la nomenclature d'activités française qui figurent ci-dessus ne présentent qu'un caractère indicatif puisque, notamment, certaines activités relèvent de plusieurs codes NAF, tandis que certains codes NAF ne relèvent que pour partie du FAFIH. NOTA : Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : La deuxième partie de l'annexe I commençant aux mots "activités qui pourront rejoindre le FAFIH" et se terminant à "(NAF 55-2 C et 70-2 C)" est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-1 du code du travail.

N.B. - Les références aux codes de la nomenclature d'activités française qui figurent ci-dessus ne présentent qu'un caractère indicatif puisque, notamment, certaines activités relèvent de plusieurs codes NAF, tandis que certains codes NAF ne relèvent que pour partie du F.A.F.I.H. NOTA : Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : La deuxième partie de l'annexe I commençant aux mots "activités qui pourront rejoindre le FAFIH" et se terminant à "(NAF 55-2 C et 70-2 C)" est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-1 du code du travail.

Accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA

Syndicat national de la thalassothérapie.

Fédération des services CFDT ;
SNHCRBC-CFTC ;
Fédération commerce-distribution-services CGT ;
FGTA-FO ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle adaptée à leur secteur d'activité, pour, entre autres, mettre en place les moyens de favoriser le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés des entreprises de thalassothérapie ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes.

Elles conviennent que les entreprises non comprises dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 " portant acte constitutif de l'organisme collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes (FAFIH) " et exerçant une activité de thalassothérapie, code NAF 93.OK, adhèrent à cet accord.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires confient au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes (ci-après dénommé FAFIH) la collecte et la gestion des contributions qu'il est agréé à recevoir de la part des entreprises visées aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail entrant dans le champ d'application du présent accord.

Selon la législation en vigueur à la date de signature du présent accord, ces contributions portent sur les dispositifs de formation ci-après :

- le plan de formation ;
- le capital de temps de formation (dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord) ;
- les contrats d'insertion en alternance.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du code NAF 93.OK exerçant une activité de thalassothérapie en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Objet

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion au FAFIH des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord a pour objet :

- de rassembler et gérer les contributions formation professionnelle continue, relatives aux dispositifs visés à l'article 1er du présent accord ;
- de mutualiser, dès réception, les contributions visées à l'article 4 du présent accord ;

- d'informer et de sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de financement des actions de formation au titre du plan de formation, des contrats d'insertion en alternance, et, sous réserve des dispositions de l'article 5 du présent accord, du capital de temps de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise ;

- de prendre en charge et de financer, selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations et priorités définies par la branche professionnelle, les actions de formation des entreprises.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés

Article 4 En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent au FAFIH les contributions ci-après, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Toutes ces contributions sont soumises à TVA.

Article 4.1

Entreprises employant moins de 10 salariés

Contrats d'insertion en alternance :

Versement de 0,10 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFIH, en fonction, notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

Plan de formation :

Versement de 0,15 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence sans que celui-ci soit inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFIH, en fonction, notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

Elle peut également, à titre volontaire, effectuer un versement d'un montant égal à 0,9 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Elle bénéficie, dans ce cas, de conditions d'accès spécifiques aux fonds mutualisés.

Article 4.2

Entreprises employant 10 salariés et plus

Plan de formation :

L'entreprise a le choix entre 2 options :

Option 1 :

Versement : l'entreprise verse au FAFIH l'intégralité de la contribution légale, soit 0,9 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence.

Accès aux fonds mutualisés : l'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés selon un montant et des conditions appréciés et décidés chaque année par le conseil d'administration du FAFIH.

L'entreprise peut demander au FAFIH la prise en charge des coûts de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d'hébergement.

Elle peut, en outre, bénéficier d'une aide spécifique au financement de son plan annuel de formation selon décision du conseil d'administration du FAFIH,

ou

Option 2 :

Versement : l'entreprise verse au FAFIH une contribution minimale égale à 5 % du 0,9 % plan de formation avant le 15 septembre de l'exercice en cours.

Elle gère elle-même directement la part libre de sa contribution. Elle verse au FAFIH l'éventuel solde non utilisé avant le 1er mars de l'année suivant l'exercice de référence.

Accès aux fonds mutualisés : les conditions d'accès des entreprises aux fonds mutualisés sont décidées chaque année par le conseil d'administration du FAFIH.

Contrats d'insertion en alternance :

Versement de 0,4 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFIH, en fonction, notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail. Les points Contrats d'insertion en alternance et Plan de formation du paragraphe IV-1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article IV (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail qui fixent respectivement à 0,15 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de moins de dix salariés au titre des contrats d'insertion en alternance et à 0,25 % celui au titre du plan de formation. Le point Contrats d'insertion en alternance du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail qui fixent à 0,50 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de dix salariés et plus au titre des contrats d'insertion en alternance.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Les points Contrats d'insertion en alternance et Plan de formation du paragraphe IV-1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article IV (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail qui fixent respectivement à 0,15 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de moins de dix salariés au titre des contrats d'insertion en alternance et à 0,25 % celui au titre du plan de formation.

Le point Contrats d'insertion en alternance du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail qui fixent à 0,50 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de dix salariés et plus au titre des contrats d'insertion en alternance.

Capital de temps de formation (entreprises employant 10 salariés et plus)

Article 5

En vigueur étendu

En référence à la législation en vigueur à la conclusion du présent accord, les parties signataires s'engagent à adhérer par avenant à l'accord national collectif sur le capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière du 27 décembre 1995.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Durée, effets et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord paritaire est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord entraîne, pour les parties signataires, adhésion à l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes (FAFIH) et à ses avenants.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de 3 mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'une dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, le présent accord sera reconduit tacitement d'année en année.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Demande d'extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2003.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 : Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 novembre 2004 :

Dispositions étendues à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 27 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juin 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des discothèques, des villages-vacances, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, des restaurants des P.T.T., des instituts de thalassothérapie, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière, à l'exclusion :

- des mots " et couvre les frais de gestion " figurant au dernier alinéa de l'article 12 ;
- des mots " et l'emploi " figurant au deuxième tiret de l'article 15 ;
- des mots " et de l'emploi " figurant au troisième tiret de l'article 15 ;
- de la deuxième partie de la deuxième phrase " en conséquence... plan de formation " figurant au point a de l'option II de l'article 16 ;
- des trois avant-derniers alinéas de l'option II de l'article 16, commençant à " à l'issue de chaque exercice " et se terminant à " indûment la contribution " ;
- de la partie de l'article 16 intitulée " Au titre du capital temps de formation " ;
- du point b de l'option II et des termes " y compris pour la part du capital temps de formation " figurant au premier paragraphe de l'option I de l'article 16 ;
- des termes " et la part du capital de temps de formation qui relève du plan de formation à la charge de l'entreprise " figurant au premier alinéa de l'article 17 ;
- des termes " au titre de la part du capital de temps de formation qui relève du plan de formation " figurant au troisième alinéa de l'article 17 ;
- de la phrase " ce versement n'ouvre pas accès au fonds mutualisé au titre de l'alternance " figurant au deuxième point du quatrième alinéa de l'article 18 ;
- de l'article 19.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

Le quatrième tiret de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

Le point a de l'option II de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-15 du code du travail.

La deuxième partie de l'annexe I commençant aux mots " activités qui pourront rejoindre le FAFIH " et se terminant à " (NAF 55-2 C et 70-2 C) " est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-21 en date du 22 juillet 1995.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 18 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 février 1996 portant extension de l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière ;
Vu l'avenant du 19 juin 1996 (Financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés) à l'accord du 20 décembre 1994 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 novembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des restaurants des PTT et des cafés-tabacs, les dispositions de l'avenant du 19 juin 1996 (Financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés) à l'accord du 20 décembre 1994 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-47 en date du 27 décembre 1996.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 17 octobre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés du 13 février 1996 et du 10 février 1997 portant extension de l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et d'un avenant le complétant ;
Vu l'avenant du 18 juin 1997 (Financement des contrats d'insertion en alternance) à l'accord du 20 décembre 1994 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 juillet 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des restaurants des PTT et des cafés-tabacs, les dispositions de l'avenant du 18 juin 1997 (Financement des contrats d'insertion en alternance) à l'accord du 20 décembre 1994 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-27 en date du 16 août 1997.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 9 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH, OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 février 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH, OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, à l'exclusion du point Plan de formation du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

Les points Contrats d'insertion en alternance et Plan de formation du paragraphe IV-1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article IV (Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail qui fixent respectivement à 0,15 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de moins de dix salariés au titre des contrats d'insertion en alternance et à 0,25 % celui au titre du plan de formation.

Le point Contrats d'insertion en alternance du paragraphe IV-2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail qui fixent à 0,50 % du montant de la masse salariale le taux de cotisation des entreprises de dix salariés et plus au titre des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/4.

Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)

Texte de base

Actualisation de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)

Fédération nationale des cafetiers-brasseries et discothèques (FNCBD) ;
Fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ;
Fédération nationale de la restauration française (FNRF) ;
Syndicat national des chaînes (SNC) ;
Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;
Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF).

Fédération des services CFTD ;
Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration CFE-CGC SEHOR ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FGTA-FO.
Vu l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ;
Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière des activités connexes FAFIH,

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs de l'industrie hôtelière signataires du présent accord :

1° Désirant renforcer les moyens de réflexions et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et participer efficacement aux relations avec les instances publiques et privées concernées ;

2° Considérant que les salariés et les entreprises ont les droits et des obligations dans trois domaines de formation :

- pour l'entreprise, le plan de formation ;
- pour le salarié, le droit individuel à la formation ;
- pour la profession, les initiatives collectives favorisant la formation des professionnels et des demandeurs d'emploi, notamment les jeunes ;

3° Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont un des éléments d'une politique sociale et l'expression directe d'une politique contractuelle entre

les partenaires sociaux, décident, pour agir, de se réunir au niveau national et dans les régions afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord actualise les dispositions de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la CPNE/IH et s'y substitue.

Création et dénomination

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière désignée CPNE/IH.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 3 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

La CPNE/IH a pour objet de :

1. Définir et orienter une politique générale d'emploi, de formation et de qualification dans l'industrie hôtelière.

2. Mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et en général conduire toute action susceptible de traiter les questions relatives :

- à l'emploi, notamment de contribuer :

- à l'étude de l'évolution, présente et future de l'emploi et en apprécier les effets ;

- à la sécurité de l'emploi ;

- à l'adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale ;

- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avéreront nécessaires notamment en cas de licenciements économiques tels qu'indiqués dans l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986 ;

- à la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi :

- aux contrats d'insertion en alternance ;

- aux actions de formation continue ;

- au capital de temps de formation ;

- aux actions de promotion professionnelle et sociale ;

- aux actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi ;

- aux congés individuels de formation ;

- et tout autre dispositif de formation à venir ;

- aux qualifications professionnelles en définissant et en reconnaissant les nouvelles qualifications leur paraissant devoir être développées et pouvant être préparées et validées, notamment dans le cadre de l'alternance ou par la voie de la certification des acquis de l'expérience.

- A cet égard, la CPNE/IH développe des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, en s'appuyant sur les commissions de certification spécialisées qu'elle a mises en place.

Pour l'exécution de ces initiatives, la CPNE/IH peut missionner des organismes extérieurs.

3. Examiner l'adéquation entre l'emploi et les formations professionnelles.

4. Suivre, selon les attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au titre de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

5. Apprécier la suite à donner aux travaux des groupes paritaires spécialisés.

6. Etablir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation afin d'agir conjointement avec le FAFIH.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Le présent accord concerne :

- les entreprises de la métropole ainsi que celles des départements d'outre-mer qui exercent une ou plusieurs activités figurant à l'annexe I ;
- les activités non visées à l'alinéa précédent connexes à l'industrie hôtelière et qui demanderaient à bénéficier de cet accord après décision de la CPNE/IH.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 7 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1 A à E).

Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3 A).

Cafétérias et activités du même type (NAF 55.3 A).

Pour la France métropolitaine, la restauration collective à but lucratif ou non lucratif recouvre toutes les activités relevant des codes NAF 55.5 A et 55.5 C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées dont les secteurs sont : entreprise et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées, foyers, résidence avec services, maison de retraite, social et médico-social.

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5 C).

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 55.4 A à C).

Traiteurs organisateurs de réceptions (NAF 55.5 D).

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3 A).

Centres de bowlings (NAF 92.6 A).

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.2 E).

Etablissements de thalassothérapie rattachés à un établissement hôtelier (NAF 93.0 K).

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNE/IH sous réserve que la demande soit faite par un accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée.

Composition

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 4 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

La CPNE/IH est composée paritairement de 15 membres pour le collège salariés et de 15 membres pour le collège employeurs, soit au total 30 membres.

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent et mandatent les personnes chargées de les représenter au sein de la CPNE/IH.

Chaque collège décide de la répartition de ses 15 membres.

Elle peut créer en son sein des groupes paritaires spécialisés, notamment pour examiner les questions spécifiques aux secteurs qui en font la demande.

Les conditions d'indemnisation des membres de la CPNE/IH sont réglées conformément à l'article L. 992-8 du code du travail.

En même temps qu'elles désignent les membres titulaires de la CPNE/IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent nommément des suppléants en nombre au plus égal à celui des titulaires.

Les membres titulaires de la CPNE/IH ne peuvent se faire représenter que par un suppléant nommément désigné ou par un membre titulaire du même collège dûment mandaté par écrit. Les membres suppléants participent aux réunions lorsque les membres titulaires sont absents.

Organisation

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 5 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Les membres de la CPNE/IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNE/IH ;

- la charge du secrétariat et du suivi des applications de leurs décisions ;
- les dispositions administratives nécessaires au bon fonctionnement de la CPNE/IH ;
- les ressources et moyens d'action ;
- les délibérations.

La CPNE/IH se réunit au moins 2 fois par an.

La présidence échoit tous les 3 ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

La CPNE/IH désigne parmi les organisations qui la composent un bureau paritaire de 10 (dix) membres représentant les 2 collèges, 5 pour les employeurs et 5 pour les salariés, soit :

Pour l'un des collèges :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 3 membres.

Pour l'autre collège :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire ;
- 3 membres.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les 2 collèges à la fin de chaque période de 3 ans.

Le bureau de la CPNE/IH tient une réunion au moins 1 fois entre chaque commission plénière.

En cas d'absence ou d'empêchement, les membres du bureau peuvent se faire représenter par 1 membre titulaire de la CPNE/IH du même collège, dûment mandaté par écrit.

Décentralisation régionale

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 6 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

La CPNE/IH met en place des commissions paritaires régionales de l'emploi, les CPRE/IH.

Dans certains cas, et dans l'attente de la création d'une commission régionale paritaire, la CPNE/IH pourrait décider d'une mission d'intervention ponctuelle agissant localement pour un problème spécifique.

Par délégation de la CPNE/IH, les CPRE/IH ont une attribution générale de promotion de la politique de formation de la branche dans leur région. Elles sont, à ce titre, les interlocuteurs des instances régionales publiques et conventionnelles intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les CPRE/IH désignent parmi les organisations qui les composent un bureau paritaire de 4 (quatre) membres, 2 pour chacun des collèges :

Pour l'un des collèges :

- 1 président ;
- 1 membre.

Pour l'autre collège :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les 2 collèges à la fin de chaque période de 2 ans.

Les CPRE/IH sont composées, autant que faire se peut, de représentants de la région considérée.

En référence à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et sur délégation de la CPNE/IH, les CPRE/IH désignent ponctuellement les représentants paritaires chargés d'intervenir sur le site en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Modification, dénonciation et dissolution

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEIH entraîne de facto sa dissolution.

(1) L'article est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Remise et dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 art. 1, art. 3 BO conventions collectives 2004-4 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions

Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Fédération nationale des cafetiers brasseries et discothèques (FNCBD) ;
Fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ;
Fédération nationale de la restauration française (FNRF) ;
Syndicat national des chaînes (SNC) ;
Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;
SYNHORCAT-SFH ;
SYNHORCAT-SNRLH ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat de la restauration publique organisée (SNRPO).

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
Fédération nationale de l'hôtellerie et restauration, sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Modifiant l'article 1er Création et dénomination

Article 1 En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord collectif national du 5 mai 1999 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 2 En vigueur étendu

La dénomination CPNE/IH se substitue à celle de CNPE-IH dans l'ensemble des dispositions de l'accord collectif national du 5 mai 1999.

Modifiant l'article 2 Objet

Article 3 En vigueur étendu

L'article 2 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'article 4 Composition

Article 4 En vigueur étendu

Les 2 paragraphes suivants sont ajoutés à l'article 4 :

(voir cet article)

Modifiant l'article 5 Organisation

Article 5 En vigueur étendu

L'article 5 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'article 6 Décentralisation régionale

Article 6
En vigueur étendu

L'article 6 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'annexe I Champ d'application

Article 7
En vigueur étendu

L'annexe I est rédigée comme suit :

(voir cette annexe)

Article 8
En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions sont inchangées.

Remise de dépôt

Article 9
En vigueur étendu

Une copie du présent avenant est remise à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2003.

Accord du 6 mai 2004 portant adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Syndicat national de la thalassothérapie.

Fédération des services CFDT ;
SNHCRBC-CFTC ;
Fédération commerce-distribution, services CGT ;
FGTA-FO ;
INOVA CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord :

- considérant le dynamisme et l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) depuis sa création en 1982 ;
- constatant que la CPNE-IH permet :
- de mieux maîtriser la connaissance de l'emploi et des qualifications ;
- de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle ;
- et, partant, de contribuer à répondre aux spécificités des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie, notamment dans le domaine de la reconnaissance de qualifications propres à ses métiers ;
- observant l'évolution du dispositif législatif, réglementaire et conventionnel tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, conviennent des dispositions ci-après :

Adhésion à la CPNE-IH

Article 1

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord décident d'adhérer à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CPNE-IH et à son avenant du 25 septembre 2003, cet accord se substituant à l'accord constitutif de la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière du 12 janvier 1982.

Elles confirment que la présente adhésion a pour effet, de leur part, la pleine reconnaissance et le respect des dispositions de l'accord du 5 mai 1999 précité.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'activité de thalassothérapie exercée par les entreprises relevant du code NAF 93.0K en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

L'adhésion à la CPNE-IH des parties signataires du présent accord a pour objet de contribuer à cette instance paritaire dans l'élaboration d'une politique active et adaptée aux besoins de la profession en matière d'emploi et de formation, tant au niveau national que dans les régions, et de participer à la mise en place des moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord pourront initier et concourir, avec l'ensemble des partenaires sociaux de la CPNE-IH, à la création de certifications professionnelles, notamment de certificats de qualifications professionnelles (CQP) répondant aux besoins spécifiques des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie.

Absences pour siéger dans une instance paritaire de la profession traitant des domaines de l'emploi et de la formation

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, tout salarié appelé à siéger dans une instance paritaire de l'industrie hôtelière traitant des domaines de l'emploi et de la formation a droit à une autorisation d'absence rémunérée par l'employeur.

Le salaire maintenu par l'employeur ainsi que les cotisations sociales obligatoires sont déductibles :

- en priorité, au titre de l'exonération sur la taxe d'apprentissage ;
- subsidiairement, au titre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue.

Remise et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2004.

Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH

SNRC ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNERS ;
SNRTC.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH) ;
Prenant en compte la redéfinition et le déploiement des missions des CPNE telles que visées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Considérant l'évolution du paritarisme et du dialogue social qui tend à adosser une CPNE à une branche professionnelle lorsque celle-ci est identifiée par une convention collective nationale, celle-ci pouvant faire partie intégrante de la convention collective nationale ;
Souhaitant faciliter et fluidifier la structuration des branches autour de leurs problématiques spécifiques d'emploi et de formation,
décident de réduire le délai de dénonciation de l'accord du 5 mai 1999 visé en son article 8.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 « Modification, dénonciation et dissolution » est ainsi rédigé :

« Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEIH entraîne de facto sa dissolution. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (art. L. 2261-1 du code du travail).

Annexe I

En vigueur étendu

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant : NAF 55.10Z.

Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel : NAF 56.10A.

Restauration collective à but lucratif ou non lucratif : codes NAF 56.29A, 56.29B et 56.10A (pour la France métropolitaine, elle recouvre toutes les activités exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées telles qu'entreprises et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées - foyers, résidences avec services, maison de retraite-social, médico-social).

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 56.29A).

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 56.30Z).

Traiteurs-organiseurs de réceptions (NAF 56.21Z).

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 56.10A).

Centres de bowlings (NAF 93.11Z).

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.90Z).

Etablissements de thalassothérapie (NAF 96.04Z).

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNEIH sous réserve que la demande soit faite par accord paritaire entre les organisations représentatives de

l'activité considérée.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord dans l'industrie hôtelière. JORF 31 octobre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 13 février 1996 et 10 février 1997 portant extension de l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et d'un avenant le complétant ;
Vu l'accord du 5 mai 1999 relatif à la Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des restaurants des PTT, des cafés-tabacs, des discothèques, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, des industries de thalassothérapie et des traiteurs organisateurs de réception (1), les dispositions de l'accord du 5 mai 1999 relatif à la Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière, à l'exclusion des termes : " signataires " figurant au premier alinéa et au quatrième alinéa de l'article 5.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-28 en date du 20 août 1999.

Nota : (1) l'exclusion des traiteurs-organiseurs de réception est supprimée par l'arrêté du 10 janvier 2000.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord dans l'industrie hôtelière. JORF 25 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 13 février 1996 et 10 février 1997 portant extension de l'accord du 20 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et d'un avenant le complétant ;
Vu l'arrêté du 19 octobre 1999 portant extension de l'accord national du 5 mai 1999 (une annexe) relatif à la Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière ;
Vu l'arrêté du 10 janvier 2000 modifiant l'arrêté du 19 octobre 1999 susvisé ;
Vu l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003 à l'accord national susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2004,

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 5 mai 1999 relatif à la Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière, tel qu'étendu par l'arrêté du 19 octobre 1999 modifié le 10 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003 à l'accord national susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/4.

Accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière

Texte de base

Capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) ;

Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;

Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;

Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) ;

Syndicat national des centres de bowling (SNCB).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFTD ;

Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités CFTC ;

Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) CFE - CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Objet de l'accord

Article 1 En vigueur étendu

L'évolution rapide des technologies nouvelles et des marchés, les changements des habitudes de consommation de la clientèle et du comportement des consommateurs entraînent une transformation des compétences, un nécessaire accroissement des qualifications et l'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces changements peuvent constituer pour les salariés les plus démunis de sérieuses difficultés d'adaptation et de progression professionnelle.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de mettre en oeuvre le dispositif du capital de temps de formation en faveur des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18.

L'objet du capital de temps de formation est de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification ou leur pluriquelification. Le capital de temps de formation procède d'une demande volontaire de formation de la part du salarié.

Le présent accord précise les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation est mis en oeuvre dans les entreprises relevant de l'article 18 du présent accord.

Organisme national paritaire de mutualisation

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, les parties signataires désignent le FAFIH comme l'organisme national paritaire de mutualisation du dispositif du capital de temps de formation.

A ce titre, il est mandaté pour créer une commission nationale paritaire du capital de temps de formation, chargée, sous l'autorité du conseil d'administration du FAFIH, de la gestion du dispositif du capital de temps de formation et de la bonne application du présent accord.

Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Lorsque l'entreprise élabore son plan de formation, elle détermine dans ce plan les actions de formation qui sont éligibles au capital de temps de formation.

Les représentants du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel - sont consultés conformément à l'article 10 du présent accord.

Publics prioritaires

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont, en priorité :

- les salariés de tous niveaux désirant s'adapter à l'évolution de leur emploi ;
- les salariés devant faire face à des mutations technologiques ou organisationnelles et, en particulier, ceux de 45 ans et plus ;
- les saisonniers, notamment sous contrat de travail à temps partiel annualisé, âgés de plus de 26 ans et, en particulier, ceux de 45 ans et plus.

Objectif des actions de formation

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les actions de formation correspondant aux publics visés à l'article 4 ont pour objectif de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles ;
- accroître leurs qualifications ;
- développer les pluricompetences ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Conditions d'ancienneté

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

- 4 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18 dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.
- si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 5 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Pour bénéficier de formations longues et validantes tel que prévu à l'article 9, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

- 8 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la

demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail ;

- si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 9 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Délai de franchise

Article 7

En vigueur étendu

Le délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixé à 2 ans par semaine de formation, avec un maximum de 4 ans.

Absences simultanées

Article 8

En vigueur étendu

La satisfaction aux demandes des salariés peut être différée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements de 1 à 99 salariés, si la demande de formation au titre du capital de temps de formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique ;

- dans les entreprises ou établissements de 100 salariés et plus, si le pourcentage des salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise-établissement. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique.

Lorsqu'une demande de formation dans le cadre du capital de temps de formation est différée par l'entreprise, celle-ci informe le salarié par notification écrite et motivée.

NOTA : Arrêté du 28 juin 1996 art. 1 : Les dispositions de l'article VIII sont étendues sous réserve de l'application de l'article 40-13 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991.

NOTA : Arrêté du 28 juin 1996 art. 1 : Les dispositions de l'article VIII sont étendues sous réserve de l'application de l'article 40-13 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991.

Durée minimale de formation

Article 9

En vigueur étendu

La durée d'une formation suivie dans le cadre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 35 heures.

Les parties signataires confient à la commission nationale paritaire du capital de temps de formation le soin de déterminer la durée des formations, selon leur nature et l'objectif poursuivi. Toutefois, elles s'accordent sur les durées minimales de références suivantes :

- formations longues et validantes : minimum 200 heures ;

- langues vivantes : minimum 60 heures ;

- autres formations : minimum 35 heures.

Elles réservent au conseil d'administration du FAFIH tout pouvoir d'intervention et de décision tel que défini à l'article 14 du présent accord.

Information et consultation des représentants du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les actions de formation comprises dans le plan de formation et notamment celles pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation par les salariés concernés.

Lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise, la note d'orientation générale de l'entreprise en matière de formation doit faire état du capital de temps de formation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la décision de l'employeur de satisfaire ou de différer la demande du salarié.

Conditions spécifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation

Article 11

En vigueur non étendu

Le salarié et l'employeur peuvent décider d'un commun accord que l'action de formation se déroule partiellement en dehors du temps de travail, dès lors que la durée de celle-ci est supérieure à 75 heures. Dans ce cas, la période de formation réalisée en dehors du temps de travail ne peut excéder 25 % de la durée totale de la formation.

Pour les formations en langue vivante, les parties signataires préconisent que la formation exécutée hors du temps de travail puisse, par dérogation, couvrir jusqu'à 50 % de la durée totale de la formation.

La période de formation hors temps de travail excédant 25 % de la durée de formation pourrait être effectuée dans le cadre de congés légaux.

Cette mesure dérogatoire ne peut être appliquée qu'avec l'accord du salarié.

Modalités de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise à une autre

Article 12

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation est transférable d'une entreprise à une autre dès lors qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord, article 18.

Tout salarié concerné peut se prévaloir du capital de temps de formation auprès de son employeur en produisant le(s) certificat(s) de travail ou, à défaut, les fiches de paye en sa possession.

Procédure

Article 13

En vigueur étendu

Tout salarié remplissant les conditions requises dans le présent accord peut demander par écrit à son employeur à participer dans le cadre du plan de formation à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation et conformes aux articles 5 et 9 ci-dessus.

L'entreprise examine la demande du salarié. En cas d'accord, elle dépose auprès du FAFIH une demande de prise en charge.

Cette demande est instruite par le FAFIH en tenant compte des dispositions du présent accord.

Elle est alors :

- soit satisfaite - avec une participation financière décidée en application des articles 15 et 16 du présent accord et communiquée à l'entreprise ;
- soit refusée ; dans ce cas, le FAFIH informe l'entreprise de son refus motivé. L'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé les raisons du rejet de la demande. Le contrat de travail continue de s'appliquer au salarié, conformément au code du travail.

Les instances représentatives du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement - ou à défaut, les délégués du personnel, sont tenues informées des décisions prises par l'entreprise et le FAFIH.

Commission nationale paritaire du capital de temps de formation

Article 14

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire du capital de temps de formation est créée. Elle est composée paritairement :

- pour moitié, paritairement, par le comité national paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus ;
- pour moitié, paritairement, par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Elle est chargée de la gestion et du financement des actions de formation du dispositif, de la mise en application des clauses de cet accord, sous l'autorité du conseil d'administration du FAFIH.

La commission nationale paritaire du capital de temps de formation, en accord avec le conseil d'administration du FAFIH, peut mandater la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés et le comité national paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus, afin de mettre en oeuvre la politique et les objectifs décidés par ses soins et approuvés par le conseil d'administration du FAFIH.

Elle dispose d'un large pouvoir de proposition et de décision ; elle exerce ce pouvoir sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration qui est habilité par les parties signataires à intervenir dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif et de la recherche d'un équilibre de sa gestion financière. Le conseil d'administration du FAFIH peut, le cas échéant, formuler des recommandations sur la cohérence du dispositif avec la stratégie générale de la formation dans l'industrie hôtelière.

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de dix salariés et plus

Article 15 En vigueur étendu

15.1. Financement du capital de temps de formation

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré :

- pour moitié par le F.A.F.I.H., par affectation spécifique au capital de temps de formation de 50 p. 100 de la contribution des entreprises destinée au C.I.F.-C.D.I., représentant 0,10 p. 100 du montant de la masse salariale brute de l'année de référence ;
- pour moitié par les entreprises, soit dans le cadre du 0,9 p. 100 plan de formation, soit sur leurs fonds propres.

Les fonds perçus sont mutualisés par le F.A.F.I.H. dès leur réception.

15.2. Utilisation des fonds

L'accès aux fonds mutualisés par le F.A.F.I.H. au titre du capital de temps de formation est réservé aux entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle continue s'étant régulièrement acquittées de leur obligation de versement plan de formation et capital de temps de formation.

15.3. Modalités de financement

15.3.1. Au titre du capital de temps de formation.

L'action de formation peut faire l'objet d'une participation financière du F.A.F.I.H. sur les fonds mutualisés du capital de temps de formation, à hauteur de 50 p. 100 du montant total de la dépense et selon les disponibilités.

15.3.2. Au titre du plan de formation.

Peuvent bénéficier d'une participation financière du F.A.F.I.H. :

- les entreprises ayant opté pour l'option I de versement au titre du plan de formation en application de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 0,9 p. 100 de la masse salariale brute de l'année de référence) ;
- les entreprises ayant opté pour l'action II de versement au titre du plan de formation en application de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 5 p. 100 au moins du 0,9 p. 100) avec versement volontaire spécifique supplémentaire au titre du capital de temps de formation, égal à 0,045 p. 100 de la masse salariale brute de l'année de référence.

Ce versement peut donner lieu à une participation financière du F.A.F.I.H. au moins égale au montant du 0,045 p. 100 versé volontairement par l'entreprise.

Les modalités de la participation du F.A.F.I.H. au financement du capital de temps de formation sur les fonds mutualisés du plan de formation sont applicables selon les conditions de mise en oeuvre des dispositions de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 par le conseil d'administration du F.A.F.I.H.

15.4. Participation financière du F.A.F.I.H.

Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

NOTA : Arrêté du 28 juin 1996 art. 1 : le point 15-1 de l'article XV est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

NOTA : Arrêté du 28 juin 1996 art. 1 : le point 15-1 de l'article XV est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de dix salariés

Article 16 En vigueur étendu

Les entreprises de moins de dix salariés s'acquittent de leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue en versant au F.A.F.I.H. une contribution égale au moins à 0,15 p. 100 de la masse salariale brute de l'année de référence. Ces versements sont mutualisés dès leur réception.

Ils servent à financer le plan de formation et, en référence à l'article 17 de l'accord du 20 décembre 1994, la part du capital de temps de formation à la charge de l'entreprise, dans la limite de la dotation financière définie par le conseil d'administration du F.A.F.I.H. sur proposition de la commission nationale paritaire des entreprises de moins de dix salariés.

Modalités de financement

16.1. Entreprises assujetties

Les entreprises de moins de dix salariés assujetties au financement de la formation professionnelle continue ont accès aux fonds mutualisés dès lors qu'elles se sont régulièrement acquittées de leur obligation de versement 0,15 p. 100.

L'action de formation envisagée, éligible au capital de temps de formation, peut faire l'objet d'une participation financière du F.A.F.I.H. selon les disponibilités.

16.1.1. Au titre du capital de temps de formation.

La participation financière du F.A.F.I.H. peut se situer à hauteur de 50 p. 100 du montant total de la dépense. Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

16.1.2. Au titre du 0,15 p. 100.

La participation du F.A.F.I.H. porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la commission nationale paritaire de la formation de moins de dix salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon la décision ponctuelle ou de portée générale du conseil d'administration du F.A.F.I.H., sur proposition de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés.

16.2. Entreprises non assujetties

Les entreprises de moins de dix salariés non assujetties peuvent bénéficier d'une participation du F.A.F.I.H. au financement d'une action de formation éligible au capital de temps de formation dans la limite des fonds disponibles.

Pour avoir accès aux fonds mutualisés, ces entreprises de moins de dix salariés devront verser au F.A.F.I.H., mandaté à cet effet par la commission nationale paritaire du capital de temps de formation, en application de l'article 2, une contribution volontaire forfaitaire dont le montant sera proposé par cette commission au conseil d'administration du F.A.F.I.H. qui en décidera.

16.2.1. Au titre du capital de temps de formation.

La participation financière du F.A.F.I.H. peut se situer à hauteur de 50 p. 100 du montant total de la dépense. Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

16.2.2. Au titre du 0,15 p. 100.

La participation du F.A.F.I.H. porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la commission nationale paritaire de la formation de moins de dix salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon la décision ponctuelle ou de portée générale du conseil d'administration du F.A.F.I.H., sur proposition de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés.

Suivi de l'accord

Article 17 En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans à compter de la date de la signature de l'accord afin de procéder au bilan de l'application de l'accord.

Champ d'application de l'accord

Article 18 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 1 février 1996 BO conventions collectives 96-18 étendu par arrêté du 28 juin 1996 JORF 29 juin 1996.

- hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1 A à D) ;
- restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3 A) ;
- cafés et restaurants avec spectacle, discothèques, à l'exception des personnels relevant des métiers du spectacle (NAF 92.3 D à J) ;

- cafétérias et activités du même type (NAF 55.3 A) ;
- cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines (NAF 55.5 A) ;
- restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5 C) ;
- cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs (NAF 55.4 A et B) ;
- traiteurs-organiseurs de réception (NAF 55.5 D) ;
- restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3 A) ;
- centres de bowling (NAF 92.6 A) ;
- voitures-lits et couchettes (NAF 55.2 E).

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel modifié par un avenant relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière. JORF 29 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière ;
Vu l'avenant n° 1 du 1er février 1996 à l'accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des discothèques, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, des restaurants des P.T.T., les dispositions de :

- l'accord national collectif du 27 décembre 1995, modifié par l'avenant n° 1 du 1er février 1996, relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière, à l'exclusion de l'article XI.

L'article VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article 40-13 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991.

Le point 15-1 de l'article XV est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 96-02 en date du 21 février 1996 et n° 96-18 en date du 20 juin 1996 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 96-02 en date du 21 février 1996 et n° 96-18 en date du 20 juin 1996 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989

Texte de base

Aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation

Syndicat français de l'hôtellerie ;

Syndicat national des chaînes (Hôtellerie) ;

AS Motel FAGIHT ;

Syndicat national de la restauration publique organisée ;

FNIH ;

CFHRCD.

Syndicat national CFTC des HCRBC ;

Syndicat national de l'encadrement (SEHOR) CGC ;

Fédération des services SNRIHCFDT ;

FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de la loi du 19 juin 1987. Il s'inscrit dans le cadre de l'article 3 du protocole d'accord du 2 mars 1988 dans les hôtels, cafés, restaurants, prévoyant l'engagement à poursuivre des négociations, afin de déterminer les possibilités de recours à d'autres formes d'aménagement du temps de travail. Ainsi, conscientes des variations de fréquentation et des fluctuations saisonnières inhérentes aux activités rattachées à l'industrie hôtelière, les parties conviennent de permettre, dans les meilleures conditions, aux entreprises, de recourir aux dispositions prévues par la loi du 19 juin 1987, notamment la modulation du temps de travail et le cycle de travail, sans toutefois qu'il soit possible de cumuler, sur une même période, les dispositions relatives à la modulation et celles du cycle.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressort aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708 et 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Entrée en vigueur

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Il est conclu pour une durée de deux ans.

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard trois mois avant l'expiration de l'accord.

Au-delà de deux ans, et en l'absence de toute dénonciation, l'accord devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales.

En toute hypothèse, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire dans les trois mois qui suivent la parution au Journal officiel de la nouvelle réglementation.

Modulation du temps de travail effectif

Définition.

Article 3-1 En vigueur étendu

L'horaire de travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée correspondant à tout ou partie de l'année.

Les parties signataires attirent l'attention sur le fait que la mise en place de la modulation ne doit pas être interprétée comme une incitation à adopter systématiquement le plafond maximal, mais considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la mesure où l'activité économique de l'entreprise le justifie.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er du présent accord, les parties reconnaissent la possibilité aux entreprises ou établissements de définir, par accord d'entreprise ou d'établissement, des modalités particulières d'application.

Toutefois, les dispositions définies ci-après sont réputées suffisantes pour qu'elles permettent aux entreprises ou établissements d'appliquer la modulation sans accord complémentaire, en permettant de prendre en compte une durée hebdomadaire jusqu'à quarante-huit heures de travail par semaine.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail, l'employeur doit enregistrer sur un registre ou tout autre document émarginé par le salarié, une fois par semaine, la durée hebdomadaire de travail effectuée par le salarié considéré.

Ce document est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Période de modulation.

Article 3-2 En vigueur étendu

La période de modulation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. La modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable, soit sur toute autre période définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour les entreprises ou établissements n'ouvrant qu'une partie de l'année, la période de modulation est la durée d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement.

Horaire moyen.

Article 3-3 En vigueur étendu

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à quarante-huit heures par semaine. La limite inférieure est fixée à trente heures par semaine.

En aucun cas la limite supérieure de quarante-huit heures ne sera effectuée pendant plus de quatre semaines consécutives.

Lorsque, compte tenu de la modulation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée du travail tombe en deçà de trente heures par semaine, l'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter le bénéfice de l'indemnisation au titre du chômage partiel, tel que prévu par la loi.

Dans le cadre de la modulation (soit entre trente heures et quarante-huit heures), les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen ne donnent lieu ni à majoration pour heure supplémentaire, ni à repos compensateur, si elles sont strictement compensées en période de basse activité.

Contreparties.

Article 3-4 En vigueur étendu

Comme contrepartie à la mise en place de la modulation, les salariés concernés bénéficient des contreparties suivantes :

a) Dans les entreprises ou établissements mettant en place la modulation, le salaire brut de base correspondant à l'horaire hebdomadaire supérieur à trente-neuf heures pratiqué précédemment (heures supplémentaires exclues), perçu par les salariés présents au jour du passage à trente-neuf heures, sera maintenu.

Cette disposition est strictement limitée aux entreprises ou établissements désirant appliquer le système de modulation prévu par la loi du 19 juin 1947.

b) Dans les entreprises ou établissements pratiquant un horaire collectif inférieur ou égal à trente-neuf heures par semaine :

- soit un temps de formation de 15 p. 100 des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures et dans la limite de quarante-huit heures ;
- soit un repos compensateur de 10 p. 100 des heures effectuées dans les limites définies au paragraphe précédent, ou l'équivalent en salaire ;
- soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Programme indicatif.

Article 3-5 En vigueur étendu

La modulation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

A défaut, la programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaires...).

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés soixante-douze heures à l'avance.

Les variations d'activités et les impondérables inhérents à la profession peuvent, par exception, justifier qu'en cas de changement d'horaire les salariés concernés en soient avisés l'avant-veille avec un délai minimum de trente-six heures.

Heures effectuées au-delà de l'horaire moyen.

Article 3-6 En vigueur étendu

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période de modulation excède en moyenne, sur l'ensemble de cette même période, trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit :

- à une majoration de salaire de 25 p. 100 ;
- le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 ;
- à un temps de formation de 15 p. 100 ou un repos compensateur de 10 p. 100 des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ou l'équivalent en salaire ou toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement ; sauf si en cours d'année ces heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5-1 ou à un repos équivalent.

Rémunération.

Article 3-7 En vigueur étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate l'entreprise arrête un compte de compensation provisoire de chaque salarié un mois avant la fin de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail est inférieure en moyenne sur la période de modulation à la durée de présence convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régularisation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement et devront être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes, faute de quoi elles seront acquises au salarié.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué.

Article 3-7
En vigueur non étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate l'entreprise arrête un compte de compensation provisoire de chaque salarié un mois avant la fin de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail est inférieure en moyenne sur la période de modulation à la durée de présence convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régularisation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement et devront être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes, faute de quoi elles seront acquises au salarié.

En cas d'indisponibilité de celui-ci, le délai d'un mois commencera à courir dès le jour de la reprise de son travail (1).

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué.

(1) : alinéa exclu de l'extension par l'arrêté du 3 octobre 1989.

(1) : *alinéa exclu de l'extension par l'arrêté du 3 octobre 1989.*

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Article 3-8
En vigueur étendu

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Personnel cadre.

Article 3-9
En vigueur étendu

Comme contrepartie à la mise en place de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement, le personnel cadre, à l'exception du personnel cadre administratif et des services généraux, bénéficie de quatre jours de congés supplémentaires par an.

Ce congé supplémentaire ne saurait se cumuler avec les dispositions de l'article 7 de l'accord national professionnel sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière du 2 mars 1988 ou tout autre texte applicable en ce domaine dans l'industrie hôtelière.

Repos hebdomadaire.

Article 3-10
En vigueur étendu

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire prévues à l'article 4 de l'accord national professionnel sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière du 2 mars 1988 demeurent applicables en cas de mise en place de la modulation du temps de travail.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif à la modulation. JORF 20 octobre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif à la modulation ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires Vu l'avis publié au journal officiel du 5 septembre 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif à la modulation, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa de l'article 3-7 de l'accord.

Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985

Texte de base

Insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;

La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Le syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ;

Le syndicat national des chaînes " hôtellerie " (SNC/H) ;

Le syndicat national des chaînes " restauration publique " (SNC/RP) ;

Le syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ;

Le syndicat national des traiteurs (Syntrait).

La fédération des services CFDT ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars CFTC ;

Le syndicat d'encadrement de l'hôtellerie " restauration " (SEHOR) CGC ;

La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de l'industrie hôtelière se sont réunis afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, telles que déterminées par les différents textes en vigueur :

- accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et accord paritaire sur la formation des jeunes en alternance du 19 septembre 1984, annexés à l'accord du 9 juillet 1970, et son avenant du 21 septembre 1982 ;

- loi n° 84-130 du 24 février 1984, article 35, portant réforme de la formation professionnelle ;

- loi de finances pour 1985, n° 84-1028 du 29 décembre 1984, en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;

- décrets n°s 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984 ;

- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;

- et les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures.

Le présent accord, conclu conformément à ces différents textes, exprime la volonté des partenaires sociaux de contribuer activement à l'effort national prioritaire de résorption du chômage des jeunes.

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes par la formation en alternance, mise en oeuvre par la défiscalisation du 0,10 % de la masse salariale, complémentaire à la taxe d'apprentissage, et du 0,20 % de la masse salariale, retenue au titre de la participation à la formation professionnelle continue.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques et des habitudes de consommation auxquels les entreprises sont confrontées a conduit les partenaires sociaux et la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantissant des formations en alternance correspondant au savoir-faire requis pour leur insertion.

Le principe d'une approche solidaire, destinée à renforcer le rôle éducatif des entreprises de toute taille par la mutualisation de tout ou partie des moyens financiers défiscalisés, constitue une des bases de l'accord national.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la vocation et aux missions de la commission nationale de l'emploi et aux commissions régionales paritaires de l'emploi de l'industrie hôtelière qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises de ce secteur d'activité.

Finalité de l'accord

Article 1 **En vigueur étendu**

Les parties signataires décident de rassembler les moyens des différentes branches de la profession afin d'en assurer la répartition en toute équité et de promouvoir les mesures de formation en alternance en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation des jeunes en alternance dans l'industrie hôtelière ;
- promouvoir la formation en alternance dans tous les secteurs d'activité de l'industrie hôtelière, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises ;
- assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes et, notamment, de développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi du jeune dans le cadre de la formation en alternance ;
- mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique de la profession répondant :
- aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;
- aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE/ IH).

A ces fins, elles confient à l'organisme paritaire de mutualisation désigné par les parties signataires :

- la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décision et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord ;
- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon des modalités de versement précisées ci-après (art. 8) ;
- la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière ;
- le financement des formations alternées dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière.

Organisme paritaire de mutualisation

Article 2 **En vigueur étendu**

Le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, 3, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, désigné ci-après " le FAFIH ", est retenu par les parties signataires comme organisme paritaire de mutualisation de l'industrie hôtelière, tel que prévu à l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Champ d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dont la nomenclature d'activité est précisée (cf. annexe I) : 67-01, 67-03, 67-04, 67-05, 67-06, 67-07, 67-08 et 67-09.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Types d'entreprises concernées

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 mars 1987 étendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987

Sont concernées par l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 et peuvent en bénéficier toutes les entreprises de plus ou moins de 10 salariés dont le code APE relève du champ de compétence dudit accord :

- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage et au 0,20 % formation continue ;
- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage exclusivement,

et s'étant acquittées de leur contribution au FAFIH dans les conditions requises à l'article 8 dudit accord.

Les entreprises de moins de 10 salariés dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, non assujetties au 0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage ou exonérées peuvent bénéficier dudit accord après décision du conseil d'administration paritaire du FAFIH, sur avis de la commission paritaire nationale de formation en alternance dans l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Actions de formation en alternance

Article 5

En vigueur étendu

Les trois types de mesures destinées à permettre aux entreprises de s'associer à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes sont retenus dans cet accord conformément aux textes en vigueur (cf. annexe II) :

- contrat de qualification ;
- contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi ;
- stage d'initiation à la vie professionnelle.

Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière

Article 6

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière est constituée auprès du conseil d'administration paritaire du FAFIH. Elle comprend des représentants de toutes les parties signataires du présent accord. Elle est habilitée à décider des dispositions financières, pédagogiques et administratives, nécessaires à l'application du présent accord.

Elle est par ailleurs chargée :

- de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours ;
- de conduire des campagnes d'information et de sensibilisation précisées à l'article 12.

Principes de financement

Article 7

En vigueur étendu

Les formations par alternance (cf. art. 5) seront financées en référence aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment selon la loi de finances pour 1985, en son article 30, qui prévoit la défiscalisation :

- du 0,10 % de la masse salariale, cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage, versée au Trésor public avant le 6 avril de chaque exercice ;
- du 0,20 % de la masse salariale, prélevé sur la participation obligatoire des employeurs à la formation continue, versé au Trésor public avant le 16 septembre de chaque exercice.

Dans le cas où les pouvoirs publics abrogeraient ou modifieraient ces règles de financement au bénéfice d'autres actions que celles prévues dans le présent accord, les parties signataires décideraient des mesures à prendre pour répondre aux nouvelles dispositions légales.

L'application de l'article 8 ci-après est subordonnée au maintien des mesures de défiscalisation (0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et 0,20 % inclus dans la participation à la formation continue).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Principes d'utilisation et de versement

Article 8

En vigueur étendu

Les fonds correspondant à la défiscalisation des deux obligations imposées jusqu'ici aux entreprises pourront être utilisés et exonérés fiscalement selon les modalités suivantes :

Au titre d'actions d'intérêt général et social et de la solidarité professionnelle, toutes les entreprises assujetties verseront obligatoirement un minimum de 5 % sur les deux sources de financement légal (0,10 % et 0,20 % de la masse salariale) au FAFIH, indépendamment de l'utilisation directe de leurs fonds.

Le solde devra être utilisé selon les deux conditions définies ci-après :

- soit l'utilisation directe au cours de l'année servant de référence au calcul de ces financements avec imputation, sous la responsabilité de l'entreprise, des dépenses forfaitaires autorisées par la loi et la réglementation (cf. art. 5).

Aux dates limites prévues par la réglementation pour chaque exercice, le solde non utilisé sera versé obligatoirement et exclusivement au FAFIH ;

- soit le versement au FAFIH de l'intégralité des sommes défiscalisées comprenant le 5 % de base.

Les versements s'effectuent selon le calendrier précisé par l'autorité publique. Ils sont réputés libératoires sur le plan fiscal et un reçu est remis aux entreprises.

Dans le cas où des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auraient versé leurs fonds défiscalisés à des organismes collecteurs autres que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 mars 1987 étendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987

Toutes les entreprises de l'industrie hôtelière assujetties, selon le cas, au 0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,20 % formation continue, dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, ont accès aux fonds mutualisés sous réserve de s'être acquittées au FAFIH du versement des sommes défiscalisées, conformément à l'article 8 dudit accord.

Elles peuvent bénéficier de financements destinés à couvrir les montants des dépenses forfaitaires déterminées par les textes officiels pour chacun des trois types de formation en alternance des jeunes (cf. art. 5).

L'accès aux fonds mutualisés des entreprises de moins de 10 salariés non assujetties au 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage ou exonérées, dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, est soumis à la décision du conseil d'administration paritaire du FAFIH sur avis de la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière.

Les modes d'accès des entreprises à ces financements, les règles de mutualisation, de réciprocité et d'ouverture des financements supplémentaires seront décidés par la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière, créée au sein du FAFIH pour gérer les contributions spécifiques à la formation en alternance (cf. art. 1er et 2).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Gestion et affectation des fonds mutualisés

Article 10

En vigueur étendu

Le FAFIH gère les fonds reçus pour le financement de la formation en alternance sur un compte distinct des fonds recueillis à tout autre titre.

Les frais spécifiques aux actions d'intérêt général :

- information des jeunes ;
- incitation des entreprises ;
- organisation de l'accueil, du suivi et de la formation des jeunes ;
- représentation paritaire dans les instances spécialisées ;
- gestion administrative des fonds et des dossiers,

seront imputés sur les sommes versées par les entreprises selon les modalités définies par les instances paritaires du FAFIH et en fonction de la réglementation en vigueur.

Modalités administratives de mise en oeuvre

Article 11

En vigueur étendu

Dans le but de promouvoir et d'inciter la mise en oeuvre de l'ensemble des mesures liées à la formation en alternance, soit par l'utilisation directe des fonds au sein des entreprises, soit par l'appel aux fonds mutualisés, les signataires conviennent de faire bénéficier toutes les entreprises concernées des simplifications administratives dépendant de la signature de cet accord, notamment de les dispenser des formalités suivantes :

- projet d'accueil et de formation conformément aux circulaires du 1er octobre 1984 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ces entreprises pouvant se référer à des projets types d'accueil et de formation conçus par la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière ;
- procédure d'habilitation prévue par le décret n° 84-1058 du 30 novembre 1984 dans le cadre de la conclusion des contrats de qualification (1) ;
- convention avec l'organisme de formation chargé de dispenser l'enseignement théorique et technologique.

L'organisme paritaire de mutualisation, le FAFIH, sous contrôle de la commission spécialisée pour la mise en oeuvre des seuls fonds mutualisés, conclut toute convention cadre ou ponctuelle nécessaire au règlement des coûts de formation avec les organismes dispensateurs de l'enseignement, en recherchant la meilleure complémentarité entre les apports réciproques de l'entreprise et du centre de formation.

Ces conventions doivent apporter des garanties sur les conditions et les moyens utilisés en faveur de la formation des jeunes.

NB : (1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

NB : (1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

Information et mise en oeuvre des formations

Article 12

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière est chargée de conduire un programme d'information destiné à :

- sensibiliser les entreprises et leur expliquer les possibilités qui leur sont offertes par la formation en alternance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;

- présenter aux jeunes les métiers et les emplois de l'industrie hôtelière afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

Selon les modalités retenues par ladite commission paritaire nationale, les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel appelés à être consultés par les entreprises sur leurs intentions d'engager des jeunes avec des contrats de formation en alternance seront informés du dispositif légal et conventionnel.

Afin de mettre au point des cadres de références simples et efficaces, la commission paritaire nationale déterminera des schémas types de formation adaptées aux objectifs poursuivis par les trois formules de contrats de formation en alternance et les diffusera largement auprès des entreprises.

Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises

Article 13

En vigueur étendu

Sous la responsabilité du chef d'entreprise :

- les entreprises organiseront, en leur sein, un processus d'accueil et d'initiation des jeunes à la vie professionnelle ;
- un tuteur sera désigné nominativement par l'entreprise. Sa nomination est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le bilan des actions réalisées dans le but d'insertion des jeunes par la formation en alternance et les missions confiées aux tuteurs seront présentés au comité d'entreprise ou à la commission de formation ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- les éléments de ce bilan seront transmis à la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

Litiges et contrôle

Article 14

En vigueur étendu

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord sont présentées à la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation destinée à rechercher les solutions les plus efficaces prenant en considération :

D'une part :

- les possibilités et les besoins des entreprises ;
- les caractéristiques et les attentes des jeunes,

D'autre part :

- le respect des mesures légales déterminées par les différents accords et textes officiels sur la formation en alternance.

La mission de médiation de la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière concerne toutes les actions de formation en alternance qui bénéficient des mesures de défiscalisation telles que prévues à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 et s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les fonds mutualisés après versement au F.A.F.I.H., donnant lieu à un reçu libératoire, sont exonérés de tout contrôle a posteriori par l'administration pour le financement des contrats de formation en alternance, l'organisme paritaire chargé de leur répartition étant seul responsable de suivre leur utilisation et d'en rendre compte auprès de l'administration.

Les entreprises qui engagent directement et utilisent elles-mêmes la part des fonds défiscalisés non mutualisés pour des formations en alternance sont soumises au contrôle de l'administration.

Durée de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée A.R. avec un préavis de deux mois avant son examen.

Extension et dépôt

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 février 1985

[En vigueur étendu](#)

Code APE :

- 67 Hôtels - Cafés - Restaurants
- 67-01 Restaurants et cafés-restaurants.
- 67-03 Traiteurs.
- 67-04 Débits de boissons (sans spectacle).
- 67-05 Cafés - tabacs.
- 67-06 Débits de boissons (avec spectacle).
- 67-07 Cafés associés à une autre activité.
- 67-08 Hôtels avec restaurant.
- 67-09 Hôtels sans restaurant.

ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 février 1985

Contrat de qualification

[En vigueur étendu](#)

Définition

Contrat de travail à durée déterminée dont le but est de conduire à l'acquisition d'une qualification.

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à moins de 26 ans sans qualification.

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée

Déterminée, de 6 mois à 2 ans.

Formation

Au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

Rémunération

Variable selon l'âge et l'ancienneté du contrat : de 17 à 75 % du SMIC

Contrôle administratif

Dépôt d'une demande d'habilitation (1) (simplifiée en cas d'accord professionnel).

Dépôt du contrat de travail à la DDE

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 % et le 0,20 %

- 25 F par jeune et par heure de formation ;

- 40 F par jeune et par heure de formation supplémentaire si la formation excède 25 % de la durée du contrat.

NOTA : (1) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : (1) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Contrat d'adaptation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 mars 1987 étendu par arrêté du 22 juin 1987 JORF 3 juillet 1987

Définition

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail dont le but est de permettre une insertion professionnelle rapide.

Il ajoute une formation complémentaire à une qualification professionnelle déjà acquise.

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi, de 18 à moins de 26 ans, sortis du système éducatif après avoir achevé un cycle complet de première formation technologique et dont la formation initiale correspond à la qualification de l'emploi ou du type d'emploi proposé.

Le jeune est salarié de l'entreprise.

Durée

Durée déterminée, minimum 6 mois, ou indéterminée.

Formation

200 heures sauf dérogation selon les critères déterminés par les partenaires sociaux.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Stage d'initiation à la vie professionnelle

En vigueur étendu

Définition

Stage qui s'appuie sur un contrat passé entre un employeur - un jeune - et un organisme de suivi.

Il a pour objectif de découvrir la vie de l'entreprise et élaborer un projet professionnel.

Il s'adresse à des jeunes de 18 à moins de 26 ans en difficulté, à la recherche d'un emploi.

Le jeune sera stagiaire de formation professionnelle.

Durée

Trois mois (jusqu'à 6 mois si plusieurs établissements).

Formation

Au minimum 25 heures par mois (suivi, évaluation et orientation).

Rémunérations

Employeur :

- 17 % du SMIC (moins de 18 ans) ;

- 27 % du SMIC (plus de 18 ans).

Etat :

- 535 F par mois (de 16 à 18 ans) ;

- 1 185,30 F par mois (de 18 à 21 ans) ;

- 1 580,40 F par mois (de 21 à 26 ans).

Contrôle administratif

Suivi par un organisme conventionné (ANPE, PAIO, missions locales...).

Dépôt du contrat à la DDE.

Projet d'accueil et de formation (sauf pour les entreprises de moins de 10 salariés et sauf accord professionnel ou engagement avec l'Etat).

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 % et le 0,20 % : 375 F par jeune et par mois de présence.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle (insertion des jeunes) dans l'industrie hôtelière JORF 26 avril 1985.

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation professionnelle en alternance dans l'industrie hôtelière (deux annexes) du 20 février 1985.

Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national sur la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière (insertion des jeunes par la formation en alternance). JORF 3 juillet 1987

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant du 13 mars 1987 à l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation professionnelle en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985.

Accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : "cycle". Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 17 octobre 1989

Texte de base

Aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : "cycle"

FAGIHT;

CFHRCD;

SNC - ASMOTEL ;

SNRPO.

Fédération des services CFDT ;

Syndicats HCRBC-CFTC ;

FGTA Force ouvrière ;

CFE-CGC.

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH), le 5 janvier 1990.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 février 1990 étendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressort aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708 et 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Le cycle de travail - Définition et mise en place

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le cycle de travail.

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la pratique d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des horaires selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

2.2. Définition et mise en place.

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'accord du 1er décembre 1988 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum 12 semaines.

Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'accord du 2 mars 1988. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie, par référence à la durée légale de travail soit 39 heures ou des durées comprises entre 39 heures et les seuils fixés par l'accord précité ;

- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;

- toute heure de présence au travail accomplie au-delà des durées hebdomadaires fixées dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus, est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

3.2. Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 4 de l'accord national professionnel du 2 mars 1988 dans l'industrie hôtelière est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de six jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 4 de l'accord précité.

3.3. Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 4 de l'accord précité ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de 8 semaines.

Lissage de la rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés employés suivant un horaire cyclique bénéficient d'une rémunération mensuelle régulière indépendante des fluctuations d'horaires. Cette rémunération mensuelle est établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle, telle que prévue au 3.1. ci-dessus.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont accomplies, celles-ci font l'objet d'un paiement majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laquelle elles ont été effectuées.

Formalités administratives

Article 5

En vigueur étendu

L'organisation de travail selon un cycle fait l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

La même procédure s'applique en cas d'interruption ou de changement de cycle. Un cycle ne peut être interrompu qu'au terme de la durée initialement fixée. L'interruption du cycle avant terme entraîne la requalification des heures effectuées chaque semaine par référence au régime du droit commun.

La répartition des horaires de travail du cycle est affichée sur le lieu de travail. Une copie est transmise à l'inspecteur du travail.

La mention " Horaire cyclique " figure sur le bulletin de paie des salariés dont l'horaire est organisé sous forme de cycles.

L'employeur enregistre sur un registre ou tout autre document réputé équivalent la durée hebdomadaire de travail effectuée par chaque salarié. Ce document, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, est émargé par le salarié une fois par semaine.

Ce document peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

Modalités d'application des différents régimes de travail

Article 6 En vigueur étendu

L'organisation du travail sous forme de cycle ainsi que les autres formes d'aménagement du temps de travail (modulation, repos compensateur de remplacement, régime de droit commun) peuvent être mis en place pour tout ou partie du personnel.

Toutefois, le personnel d'un même service par exemple, une salle de restaurant, une cuisine, le hall, une partie du service de chambres (room service), une autre partie du service de chambres (femmes de chambre, gouvernantes, valets) doit être soumis à un régime uniforme de travail soit le cycle, soit la modulation, soit le repos compensateur de remplacement, soit le régime de droit commun.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle. JORF 17 octobre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 septembre 1989 ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle. JORF 8 août 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 portant extension de l'accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière relatif au cycle ;
Vu l'avenant du 13 février à l'accord susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 28 avril 1990 ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière, relatif au cycle, les dispositions de l'avenant du 13 février 1990 à l'accord national du 23 mai 1989 relatif au cycle susvisé.

Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés. Etendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 18 mars 1993

Texte de base

Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Syndicat national des chaînes d'hôtels (SNCH) ;

Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH).

Fédération des services CFDT ;

Syndicat d'encadrement de l'hôtellerie " restauration " (SEHOR) CGC ;

Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de l'industrie hôtelière se sont réunis afin de mettre en oeuvre le dispositif d'accès à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés, tel que déterminé par les différents textes en vigueur :

-accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

-loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Confirmant leur volonté de contribuer activement au développement de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière ;

Considérant la spécificité des entreprises de l'industrie hôtelière : moins 96 % d'entre elles ont un effectif inférieur à 10 salariés et emploient 50 % des salariés du secteur ;

Conscients de la nécessité d'organiser en faveur de ces salariés des formations permettant de prévenir et d'assumer l'évolution du contexte économique, les mutations technologiques et sociologiques auxquelles les entreprises doivent faire face pour être compétitives et soucieux de contribuer à pallier d'éventuelles

déqualifications susceptibles de mettre en cause la sûreté de l'emploi,

les partenaires sociaux se donnent, par le présent accord, les moyens de faciliter et de promouvoir l'accès à la formation continue des salariés qui n'entraient pas, jusqu'à présent, dans le champ d'application des textes en vigueur.

Cet accord s'inscrit dans la démarche constante adoptée par la profession dans le cadre des structures paritaires dont elle s'est dotée-CNPE/ IH-FAF IH-de réaffirmer le principe d'une approche solidaire par la mutualisation des moyens financiers dont elle dispose, seule approche, compte tenu de la taille des entreprises concernées, susceptible de répondre aux besoins de formation continue des salariés relevant des petites entreprises de notre secteur.

Finalité de l'accord

Article 1

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur attachement au fonctionnement paritaire du dispositif de promotion, de financement et de gestion de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés.

A ces fins, elles décident de rassembler les moyens des différentes branches professionnelles du secteur et de leurs entreprises et d'en optimiser la mutualisation en fonction des besoins des entreprises et des salariés.

Elles confient à un seul organisme gestionnaire, le FAFIH (cf. art. 2) :

- la création d'une commission paritaire nationale spécifique (cf. art. 7) ;
- le recouvrement exclusif des contributions (cf. art. 5) ;
- la gestion des fonds mutualisés (cf. art. 6) ;
- le financement et la promotion des actions de formation dans le cadre d'une politique concertée (cf. art. 7).

Organisme collecteur national

Article 2

En vigueur étendu

Considérant les structures paritaires existantes et leur expérience en matière de formation et d'emploi, les parties signataires désignent, dans un souci de cohérence et d'efficacité, un seul organisme collecteur mutualisateur dans l'industrie hôtelière.

A ce titre, elles retiennent le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAFIH).

Article étendu sous-réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article étendu sous-réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Champ d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Toutes les entreprises employant moins de 10 salariés, dont l'activité relève de l'industrie hôtelière, entrent dans le champ d'application du présent accord.

Sont concernées :

-les entreprises dont les activités sont répertoriées dans la classe 67 de la nomenclature des activités sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer), tel que précisé en annexe ;

-les entreprises dont les activités connexes à l'industrie hôtelière ne sont pas visées à l'alinéa précédent et qui demanderaient à bénéficier de cet accord en faveur de leurs salariés exerçant les métiers de l'industrie hôtelière, après décision de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE/ IH) habilitée à décider de l'élargissement du champ d'application.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de financement

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article 28 de la loi du 31 décembre 1991, toutes les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au financement d'actions de formation professionnelle continue un pourcentage minimal de 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute.

En application de l'article 30 de ladite loi, les entreprises qui atteignent ou dépassent pour la première fois l'effectif de 10 salariés, sont soumises à cette même obligation pendant trois ans.

Les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de versement

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, s'acquittent obligatoirement de leur contribution (telle que définie à l'art. 4) auprès du FAFIH, seul organisme collecteur mutualisateur désigné par les parties signataires.

Le versement s'effectue selon le calendrier précisé par le législateur ; il est réputé libératoire sur le plan fiscal.

Dans le cas où des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord :

- ne se seraient pas acquittées de leur contribution obligatoire au FAFIH, celui-ci est habilité à en exiger le versement ;

- auraient versé leur contribution à un organisme collecteur autre que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement auprès de l'organisme collecteur désigné par cet accord.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de mutualisation

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article 28 de la loi du 31 décembre 1991, les fonds reçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

Ils sont gérés au sein d'une section particulière, sur un compte distinct.

Les parties signataires se réservent toute latitude pour décider d'élargir ponctuellement, en tant que de besoin, la mutualisation de ces fonds à l'ensemble des contributions perçues au titre du plan de formation.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Rôle de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière

Article 7

En vigueur étendu

La commission est constituée auprès du conseil d'administration du FAF IH Elle est composée de représentants des parties signataires du présent accord.

Elle est habilitée à décider des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord en fonction des textes législatifs, réglementaires et administratifs en vigueur.

Elle définit notamment le cadre juridique du financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de 10 salariés en faveur de leurs salariés et veille à assurer l'accès du plus grand nombre à la formation professionnelle par une gestion équilibrée des disponibilités financières et une optimisation des effets de la mutualisation.

Elle est par ailleurs chargée :

-d'analyser, compte tenu des spécificités du secteur professionnel et en liaison avec les études menées par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière-CNPE/ IH-et les commissions régionales paritaires emploi-formation de l'industrie hôtelière-CRPEF/ IH-, les besoins et les moyens de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;

-de conduire une politique de formation spécifique aux petites entreprises et de leurs salariés, en référence à l'accord de branche étendu sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

-d'élaborer un programme d'information destiné à promouvoir la formation auprès des salariés et des entreprises ;

-de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours par la mutualisation.

Conditions et modalités d'accès aux fonds mutualisés

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties entrant dans le champ d'application du présent accord ont accès aux fonds mutualisés sous réserve de s'être acquittées au FAFIH du versement de leur contribution, conformément aux articles 4 et 5 dudit accord.

Les entreprises dont la contribution n'est pas exigible (car inférieure à 100 F) ont accès, en faveur de leurs salariés, aux fonds mutualisés au même titre que les entreprises ayant versé.

Les modalités d'accès des entreprises aux fonds mutualisés pour le financement d'actions de formation en faveur de leurs salariés sont définies par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés dans l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Litiges

Article 9

En vigueur étendu

Toute difficulté d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord est présentée à la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière et, en dernier recours, aux instances paritaires du FAFIH.

Durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis de 2 mois avant son examen.

Extension et dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE RELATIF A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIÉS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

En vigueur étendu

67.01 Hôtels, cafés, restaurants.

67.01 Restaurants et cafés-restaurants (sans hébergement).

67.04 Débits de boissons (sans spectacle).

67.05 Cafés-tabacs (à l'exclusion des tabacs sans cafés).

67.06 Débit de boissons avec spectacle.

67.07 Cafés associés à une autre activité, à l'exclusion des cafés-théâtres (le café étant l'activité principale).

67.08 Hôtels avec restaurant.

67.09 Hôtels sans restaurant.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord professionnel dans l'industrie hôtelière. JORF 18 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les article L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord professionnel relatif à la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière du 9 avril 1992 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 décembre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel relatif à la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière (une annexe) du 9 avril 1993.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail.

Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982

Texte de base

Constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière

La confédération française des hôteliers, restaurateurs et cafetiers limonadiers ;

La fédération nationale des cafetiers limonadiers (FNCL) ;

La fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ;

La fédération nationale de la restauration française (FNRF) ;

Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ;

Le syndicat national des chaînes (SNC), restauration publique, restauration collective, hôtellerie.

La confédération générale des cadres (CGC-Sehor) (syndicat encadrement hôtellerie - restauration) ;

La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (centrale syndicale chrétienne des travailleurs des HCRB) ;<RL> La fédération générale des services Livre CFTD ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et secteurs connexes Force ouvrière (FO).

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de l'industrie hôtelière, signataires du présent accord :

1° Désirant renforcer les moyens de réflexions et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et participer efficacement aux relations avec les instances publiques et privées concernées ;

2° Considérant que les salariés et les entreprises ont des droits et des obligations dans trois domaines de formation :

Pour l'entreprise, le plan de formation ;

Pour le salarié, le droit individuel au congé formation ;

Pour la profession, les initiatives collectives favorisant la formation des jeunes demandeurs d'emploi ;

3° Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont un des éléments d'une politique sociale et l'expression directe d'une politique contractuelle entre les partenaires sociaux, décident, pour agir, de se réunir au niveau national et dans les régions, afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord collectif national comprend les documents suivants :

L'accord collectif national ;

L'annexe I : Champ d'application ;

L'annexe II : Contribution aux ressources ;

L'annexe III : Convention de création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière.

Création et dénomination

Article 1 En vigueur étendu

Il est créé la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière. Elle est désignée, ci-après, par CNPE IH

Objet

Article 2 En vigueur étendu

La CNPE IH a pour objet de :

Définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession ;

Mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs :

A l'emploi, notamment de contribuer :

-à l'étude de l'évolution, présente et future, de l'emploi et à en apprécier les effets ;

-à la sécurité de l'emploi ;

-à l'adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale ;

-aux conversions et aux reclassements, lorsqu'ils s'avéreront nécessaires ;

A la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés :

-aux congés individuels de formation ;

-aux stages de formation continue ;

-aux stages de promotion sociale ou de conversion, et examiner les problèmes relatifs à l'adéquation entre l'emploi et les formations professionnelles.

Le présent accord collectif s'inscrit dans l'esprit des accords interprofessionnels sur l'emploi et la formation professionnelle des 10 février 1969, 9 juillet 1970, 30 avril 1971 et 9 juillet 1976.

Champ d'application

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord concerne :

1° Les activités répertoriées dans la classe 67 de la nomenclature des activités sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer), tel que précisé en annexe I ;

2° Les activités, non visées à l'alinéa précédent, connexes à l'industrie hôtelière et qui demanderaient à bénéficier de cet accord, après décision de la commission paritaire nationale habilitée à décider du champ d'application.

Composition

Article 4 En vigueur étendu

La CNPE IH est composée paritairement de douze membres pour chacune des parties représentées dans l'accord collectif national, soit un total de vingt-quatre membres pour les organisations représentatives des employeurs et des salariés.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations signataires.

Organisation

Article 5 En vigueur étendu

Les organisations signataires laissent à leurs représentants le soin de déterminer leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

La périodicité et le calendrier de leurs réunions qui ne devraient pas être inférieures à trois par an ;

La charge du secrétariat et du suivi des applications de leurs décisions ;

L'initiative d'établir toute liaison et coordination nécessaire avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière dont les moyens seront à la disposition de la CNPE IH

Décentralisation régionale

Article 6 En vigueur étendu

La CNPE IH a la faculté de mettre en place des commissions paritaires régionales ou interrégionales, selon les besoins et les circonstances, en tenant compte de la densité des entreprises implantées dans la zone géographique considérée.

Dans certains cas où la création d'une commission régionale paritaire rencontrerait des difficultés liées aux structures de la profession, la CNPE IH pourrait décider d'une mission d'intervention ponctuelle agissant localement pour un problème spécifique.

Moyens d'action

Article 7 En vigueur étendu

Dans le but de doter la CNPE IH des moyens nécessaires à maîtriser les problèmes d'emploi et de formation professionnelle, d'appliquer les résolutions de sa politique et de développer des réalisations dans les divers domaines où s'exerce sa vocation, ainsi que prévu à l'article 5, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires décident de transformer la convention-cadre créant le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière en accord collectif et de l'inclure dans le présent protocole.

De ce fait, il devient un des moyens que se donne la CNPE IH pour mener à bien ses objectifs d'intérêt général, social et professionnel.

Ressources

Article 8 En vigueur étendu

Dans le cadre législatif et réglementaire et en fonction des dispositions légales régissant les fonds d'assurance formation de salariés et, en particulier, l'article L. 960-9 du code du travail, les organisations signataires conviennent que les entreprises visées à l'article 3, précisées par l'annexe I de cet accord collectif, doivent adhérer contractuellement au Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière et pouvoir choisir l'une des trois formules de versement précisées en annexe II.

Les options contractuelles du versement de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue offrent aux entreprises une liberté de choix, en fonction de leurs structures et de leurs objectifs. Elles peuvent, de ce fait, conserver l'initiative de leur plan de formation dans ce cadre de la réglementation en vigueur et selon les règles de la consultation des salariés ou de leurs représentants.

Les entreprises ayant choisi l'option minimale sont tenues, en outre, de verser en fin d'exercice la part non utilisée de leur contribution obligatoire afin que la profession puisse bénéficier de cette participation.

Chaque année, avant le 31 janvier, l'entreprise a la possibilité de changer l'option choisie pour son versement, à condition d'en informer le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A.

(non encore étendu au 01/08/95).

Durée et entrée en vigueur

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord collectif est applicable à partir du 1er janvier 1982.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Modification, révision, dénonciation et dissolution

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires que par la décision de la commission paritaire nationale réunie à cet effet.

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition doivent être adressées au secrétariat de la CNPE IH, trois mois avant la réunion de la commission paritaire nationale.

La convocation de cette commission doit être adressée à toutes les parties signataires un mois avant la réunion et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

Les articles 7 et 8 du présent accord peuvent être dénoncés par l'une des organisations syndicales signataires, sous préavis d'un an et aux fins de renégociation en commission paritaire nationale.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation représentative des salariés n'entraîne pas la dissolution de la CNPE IH

Toute démission ou toute adhésion d'une organisation représentative (employeurs ou salariés) entraîne obligatoirement la signature d'un avenant entre les partenaires sociaux signataires afin de rétablir la parité.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CNPE IH entraîne de facto sa dissolution.

Article 11 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Textes Attachés

ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SELON LA NOMENCLATURE DES ACTIVITES

[En vigueur étendu](#)

67. Hôtels, cafés, restaurants

67.01. Restaurants et café-restaurants (sans hébergement).

67.04. Débits de boissons (sans spectacle).

67.05. Café-tabacs (à l'exclusion des tabacs sans café).

67.06. Débits de boissons avec spectacle.

67.07. Cafés associés à une autre activité à l'exclusion des cafés-théâtres (le café étant l'activité principale).

67.08. Hôtels avec restaurant.

67.09. Hôtels sans restaurant.

67.02. Cantines.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

CONTRIBUTION AUX RESSOURCES

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires de cet accord rappellent que les entreprises conservent l'initiative de leurs actions de formation, réaffirment l'importance de la consultation des salariés concernés et l'obligation de concertation entre les partenaires sociaux dans ces domaines.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

1. CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises concernées par l'article 3 de l'accord collectif créant la CNPE IH et transformant l'accord-cadre paritaire du Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière en l'incluant dans le présent protocole doivent, selon les modalités prévues dans l'accord, opter obligatoirement pour l'une des trois formules suivantes :

Option A : versement volontaire optimal ;

Option B : versement volontaire partiel ;

Option C : obligation contractuelle minimale.

Option A

Versement volontaire optimal (égal ou supérieur à 75 %)

Les entreprises ayant choisi cette option optimale sont tenues de verser au FAF national professionnel (FAF IH) 75 % ou plus de leur participation obligatoire à la formation continue.

L'ensemble des services du FAF IH sont à leur disposition (Orientation d'emploi, information, documentation, pédagogie, juridique, etc.) et les entreprises ont accès aux diverses possibilités de financements supplémentaires (droits de tirage supplémentaires, subventions par allocation budgétaire spéciale, avance à valoir).

Les congés individuels de formation sont couverts par le financement sur les droits de tirage de l'entreprise et peuvent bénéficier de financements complémentaires propres au FAF IH dans le cadre des décisions prises par ces instances paritaires.

Les entreprises peuvent présenter, à la prise en charge du FAF, leurs dépenses de formation, les rémunérations et charges de leurs salariés, les frais annexes à la formation ainsi que les demandes de congé individuel de formation.

Toutes ces demandes sont acceptées en fonction des droits de tirage disponibles de l'entreprise et peuvent bénéficier de financements supplémentaires, dans le cadre de la législation et des décisions paritaires des instances du FAF.

La totalité de leur versement est fiscalement libératoire et est couverte par les garanties du FAF IH sur les plans administratif, juridique et fiscal.

Les entreprises n'ont pas à justifier, vis-à-vis des pouvoirs publics, de leurs dépenses prises en charge par le FAF IH sur leurs droits de tirage ou sur des financements complémentaires accordés par le FAF IH

Le versement de l'option A (Volontaire optimal) est effectué pour l'exercice de référence avant le 1er mars de l'année suivante, sauf entente ponctuelle avec l'entreprise pour un acompte en cours d'exercice.

Option B

Versement volontaire partiel

(minimum 30 % allant jusqu'à 74 %)

Les entreprises ayant décidé en faveur de cette option sont tenues de verser un montant égal au moins à 30 % de leur participation annuelle avec la faculté de verser jusqu'à 74 %, selon leur propre décision.

Les entreprises bénéficient du système d'information/ documentation du FAF IH Elles ont accès à l'ensemble des services du FAF, mais elles ne peuvent pas profiter de la couverture des moyens financiers supplémentaires à leurs droits de tirage normaux.

Les entreprises peuvent présenter à la prise en charge du FAF leurs dépenses de formation, les rémunérations et charges de leurs salariés, les frais annexes à la formation ainsi que les demandes de congé individuel de formation.

Toutes ces demandes sont acceptées en fonction des droits de tirage disponibles de l'entreprise sans bonification supplémentaire et dans le cadre de la législation et des décisions paritaires des instances du FAF

La partie de leur contribution versée au FAF IH est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du FAF IH A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier de l'utilisation de cette partie des fonds à l'égard des pouvoirs publics.

Le versement de l'option B (Volontaire partiel) est effectué pour chaque exercice de référence, avant le 1er mars de l'année suivante, sauf entente ponctuelle avec l'entreprise pour un acompte en cours d'exercice.

Option C

Obligation contractuelle minimale

Les entreprises ayant décidé en faveur de cette option sont tenues de verser, en cours d'exercice, au FAF national professionnel (FAF IH) leur contribution minimale contractuelle fixée à 5 % de leur participation obligatoire à la formation professionnelle continue. Ce taux minimal est fixé paritairement chaque année par le CNPE IH sur proposition du conseil d'administration paritaire du FAF national professionnel (FAF IH), en rapport avec le volume des demandes de congé formation individuel et l'importance des objectifs de formation collective d'intérêt social : promotion sociale, jeunes demandeurs d'emploi et formation de conversion.

L'actualisation du taux de la contribution minimale obligatoire versée au FAF IH sera l'objet de la décision de la CNPE IH

Les entreprises ayant pris cette option de contribution minimale contractuelle ont accès au système d'information/ documentation du FAF Elles peuvent présenter des demandes de congé individuel de formation qui seront prises en charge selon la réglementation en vigueur et dans le cadre des décisions des instances paritaires du FAF IH

La contribution minimale versée au FAF IH est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du FAF IH A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier, vis-à-vis des pouvoirs publics, de l'utilisation de cette partie de leur contribution obligatoire.

Le versement de l'option C (Contribution obligatoire minimale) est effectué chaque année en cours d'exercice et au plus tard le 15 septembre.

A l'issue de chaque exercice, les entreprises ayant pris l'option C sont tenues de verser au FAF national professionnel (FAF IH), avant le 1er mars de l'année suivante, le solde disponible non utilisé, calculé par différence entre le montant total de la participation obligatoire (1,10 %) et le total des dépenses réputées imputables réalisées au profit de leurs salariés, telles qu'elles apparaissent dans les déclarations fiscales annuelles n° 2483.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

2. CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT

En vigueur étendu

La possibilité laissée aux entreprises de changer d'option du versement de leur participation au financement de la formation continue, doit être décidée et communiquée au FAFIH avant le 31 janvier de chaque exercice considéré servant de référence à la participation.

Le choix de l'entreprise est déterminé après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

3. DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES

En vigueur étendu

La dénonciation de l'accord et la démission d'une organisation professionnelle représentative siégeant à la CNPE IH ou au FAF IH n'entraîne pas la perte d'adhésion des entreprises qui relèvent de cette organisation, sauf si ces entreprises notifient au FAF IH leur démission 3 mois francs avant la fin de l'exercice en cours, la démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration de l'année civile considérée.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Extraits d'intérêt général de la convention portant création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979

préambule

En vigueur étendu

Compte tenu du développement de l'industrie hôtelière et du tourisme, de l'évolution rapide de ses structures, de ses techniques et de la diversité des connaissances requises, il est apparu qu'un système global de formation professionnelle continue efficace nécessiterait une organisation capable, à l'échelon national :

D'élaborer une politique cohérente dans le domaine de la formation professionnelle continue et plus généralement de formation des adultes ;

D'assurer le rassemblement des contributions légales dans le cadre des professions et d'organiser le meilleur emploi des crédits ainsi dégagés ;

De garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés des secteurs d'activités concernés.

A cet effet, la présente convention collective institue, conformément à la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et à la loi n° 78-754 du 16 juillet 1978 ainsi qu'au décret n° 79-249 du 27 mars 1979, un groupement professionnel paritaire dont le champ d'intervention est national comprenant les départements d'outre-mer et couvre les activités de l'industrie hôtelière (hôtellerie, restauration, débit de boisson, collectivité) ainsi que toutes autres activités directement ou indirectement connexes.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 1 En vigueur étendu

Création du FAFIH.

Il est créé un fonds d'assurance formation de salariés doté, par la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 (art. L. 960-8 du code du travail), de la personnalité morale, et administré sous forme d'association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommé Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, et désigné ci-après par le FAFIH.

Le conseil de gestion prévu à l'article R. 960-24 du code du travail est désigné dans la présente convention par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 2 En vigueur étendu

Objet du FAFIH.

Le FAFIF a pour objet de :

1. Définir et animer une politique générale de formation continue, et plus généralement de formation des adultes, dans l'industrie hôtelière et dans toutes autres activités directement ou indirectement connexes.
2. Définir les orientations et déterminer les critères d'agrément des programmes de formation.
3. Recueillir et diffuser toutes informations, entreprendre toutes actions et promouvoir toutes recherches ou études propres à étendre et améliorer la formation professionnelle continue dans la profession.
4. Coordonner sur le plan national toutes actions entreprises dans le même but par tout autre organisme professionnel et adapter les moyens de formation selon les aspirations des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes et les besoins de la profession.
5. Promouvoir ou contribuer à promouvoir des actions de formation au profit :

De salariés d'entreprises assujetties ou non assujetties dans le cadre du congé formation, du plan de formation de l'entreprise ou des actions de promotion individuelle et sociale ;

De demandeur d'emploi et de jeunes sans emploi,

par tous moyens techniques et financiers, notamment en assurant dans les conditions prévues par le conseil d'administration le financement :

- des dépenses de fonctionnement des stages de formation, qu'elles résultent du droit individuel des salariés pour l'exercice du congé formation ou du plan de formation de l'entreprise ;

- des rémunérations des stagiaires, des charges sociales légales et contractuelles y afférentes ainsi que des frais de déplacement et de séjour, qu'ils résultent du droit individuel des salariés pour l'exercice du congé formation ou du plan de formation de l'entreprise, selon dispositions particulières au FAFIH et compte tenu des dispositions légales ;

- des actions d'analyse des besoins de formation et de recherche pédagogique spécifique ;

- des programmes d'information destinés à faire connaître aux professionnels, aux représentants du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) et aux entreprises, l'ensemble des moyens de formation dont ils peuvent disposer ;

- des actions de formation et de sensibilisation au profit des administrateurs du FAFIH et représentants des organisations professionnelles signataires dans les domaines liés directement à la vocation, aux missions et à l'action du FAFIH ;

- des indemnités pour perte de ressource au profit des membres du conseil d'administration, du bureau, des comités paritaires nationaux et des commissions paritaires régionales,

dans les conditions prévues par le conseil d'administration et sur présentation des justificatifs.

6. A ces fins :

Gérer et garantir les versements des entreprises assujetties ou non assujetties à la contribution obligatoire, adhérentes au FAFIH, conformément au décret n° 79-249 du 27 mars 1979 et selon les conditions fixées par le conseil d'administration dans le règlement intérieur du FAFIH ;

Garantir les entreprises adhérentes sur les plans juridique, fiscal, administratif et pédagogique dans le strict respect, par les parties concernées, de la législation en vigueur et de la réglementation intérieure du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 3 En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes.

Sont admises à participer, en qualité d'entreprises adhérentes, à la présente convention :

Toute les entreprises de l'industrie hôtelière assujetties à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ;

Toute entreprise assujettie à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ayant une activité directement ou indirectement connexe ;

Toute entreprise assujettie à l'obligation de participer à la formation professionnelle continue ayant une activité secondaire rattachée à l'industrie hôtelière ou directement ou indirectement connexe.

Peuvent également adhérer les entreprises ayant soit une activité dans l'industrie hôtelière ou directement ou indirectement connexe, soit une activité secondaire rattachée à l'industrie hôtelière ou connexe non soumise à l'obligation de l'article L. 950-1 du code du travail.

La cotisation de ces entreprises non assujetties est assise sur le montant des salaires versés à leur personnel conformément à l'article R. 960-36 (dernier alinéa) du code du travail. Le montant de la cotisation est fixé annuellement par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 4 En vigueur étendu

Voir annexe II de l'accord collectif national du 12 janvier 1982.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 5 En vigueur étendu

Les effets de l'adhésion.

En contrepartie de son versement :

L'entreprise est libérée juridiquement et fiscalement de son obligation dans la limite du montant de son versement ;

L'entreprise reçoit des droits de tirage annuels, dont les modalités de calcul sont fixées chaque année par le conseil ;

L'entreprise peut bénéficier, en plus de ses droits de tirage normaux, d'avantages financiers particuliers dans le respect des dispositions légales et selon les conditions prévues par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non

encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 6 En vigueur étendu

Les conditions de gestion.

- a) Le congé de formation est prioritaire dans le cadre des dispositions légales et de la vocation fondamentale du FAFIH, compte tenu de ses disponibilités.
- b) Le FAFIH prend directement en charge et règle la dépense de formation après accord des instances paritaires du FAFIH préalablement au début des formations.
- c) Le FAFIH rembourse à l'entreprise adhérente, sur justificatifs, et dans les conditions prévues par le conseil d'administration, les salaires et charges sociales légales et contractuelles des stagiaires lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail.
- d) Le FAFIH prend également en charge les frais annexes à la formation (frais de transport et frais de séjour) selon les conditions fixées par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 7 En vigueur étendu

Structure du FAFIH.

- a) Le FAFIH a une structure décentralisée par région (délégation et antenne).

Les organes de cette décentralisation fonctionnent et n'ont d'existence que dans le respect des structures paritaires nationales du FAFIH.

- b) Des sections interentreprises regroupent les entreprises adhérentes ayant des liens structurels ou juridiques communs et désirant réunir leurs moyens financiers et leurs intentions de formation.

Les sections interentreprises fonctionnent dans le respect des structures paritaires nationales du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 8 En vigueur étendu

Les disponibilités du FAFIH.

Les disponibilités effectives dont le FAFIH peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder, conformément à l'article R. 960-31 du code du travail, le montant des charges comptabilisées au cours du même exercice.

En cas d'excédent, celui-ci sera affecté, conformément à l'article R. 960-31 du code du travail, au financement d'actions de formation au bénéfice de demandeurs d'emploi sans contrat de travail et, dans le respect de la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978, aux congés de formation.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 12

En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH.

Les ressources du FAFIH sont constituées par :

1. Les versements des entreprises assujetties ou non assujetties à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ;
2. Les aides de l'Etat et subventions ;
3. Les produits de placements de fonds à court terme ;
4. Toutes recettes résultant d'actions d'information-conseil, formation, prestations de services, etc., éventuellement facturées par le FAFIH à toutes entreprises sollicitant son intervention ;
5. Les participations financières extérieures (dons, legs, etc.).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 13 En vigueur étendu

La répartition et l'affectation des ressources du FAFIH.

1. Les ressources du FAFIH sont conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme conformément à l'article R. 960-29 (1er alinéa) du code du travail.

2. Les ressources du FAFIH sont affectées :

En priorité aux congés de formation dans les conditions définies par le conseil d'administration ;

Aux dépenses prévues à l'article 2 (alinéa 5) de la présente convention.

3. Les ressources du FAFIH sont réparties par le conseil d'administration entre :

Les droits de tirage des entreprises adhérentes ;

Le budget social, financé par un prélèvement annuel sur les versements et dont le taux est décidé chaque exercice par le conseil d'administration, permet la prise en charge :

- des congés de formation ;
- des actions de conversion dans le cadre de licenciements économiques ;
- des actions de promotion sociale individuelle.

La réserve opérationnelle, constituée par les droits de tirage antérieurs non utilisés par les entreprises adhérentes, permet de financer les droits de tirage supplémentaire, les allocations budgétaires spéciales, les attributions formations, les actions de formation au profit de jeunes demandeurs d'emploi et de femmes, répondant aux conditions légales ainsi que toute autre affectation qui serait décidée par le conseil d'administration.

La réserve générale qui constitue la garantie de base vis-à-vis des entreprises adhérentes et du droit des salariés au congé formation ainsi que des protections afférentes au statut social du personnel du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 15 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la publication au Journal officiel de la République française de l'accord d'agrément du Premier ministre et conclu pour une durée illimitée ; sa dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis d'un an au minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la signature d'un avenant afin de rétablir la parité.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 16

En vigueur étendu

Conformité des statuts et du règlement intérieur au regard de la présente convention.

Les statuts et le règlement intérieur du FAFIH peuvent être modifiés par le conseil d'administration dans les conditions fixées par les statuts, à condition de rester conformes aux dispositions de la présente convention paritaire de base. En outre, le conseil d'administration doit obligatoirement réviser les statuts et le règlement intérieur pour les rendre compatibles avec toute modification de la présente convention.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 17

En vigueur étendu

Modification de la convention.

La présente convention ne pourra être modifiée que par une commission paritaire nationale composée de tous les signataires réunis à cet effet.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 18

En vigueur étendu

Dissolution.

La dissolution du FAFIH est :

- constatée dans le cas de décisions législatives réglementaires ou administratives ;
- prononcée par décision des partenaires sociaux signataires de la présente convention.

Les biens du FAFIH seront dévolus à d'autres fonds d'assurance formation choisis par le conseil d'administration, sous réserve de respecter au préalable le superprivilège réservé aux salariés du FAFIH, prévu dans les statuts du personnel du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires à la présente convention sont les suivantes :

Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SNGH) ;

La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Le groupement des grands hôtels français (GGHF) ;

Le syndicat national des chaînes (SNC) ;

La confédération générale des cadres (CGC) (syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens de l'hôtellerie française) ;

La confédération française démocratique du travail (CFDT) (fédération des services) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière (FO) ;

La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (centrale syndicale chrétienne des travailleurs du HCRB).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'O.P.C.A. (non encore étendu au 01/08/95).

Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999

[En vigueur non étendu](#)

SNRC

Paris, le 3 novembre 2014.

SNERS

Messieurs,

Conformément à la décision prise lors de la commission mixte paritaire du 4 juillet, nous vous informons par la présente de la volonté des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la restauration collective, le SNRC et le SNERS, de dénoncer leur adhésion à la CPNE-IH et donc aux accords suivants :

- accord collectif du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière ;
- accord du 5 mai 1999, actualisant l'accord de 1982 ;
- avenant n° 1 du 25 septembre 2003 à l'accord du 5 mai 1999.

Cette décision s'inscrit dans la suite de la signature de l'avenant n° 47, relatif aux classifications, par lequel les partenaires sociaux ont souhaité :

- « - affirmer une identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre ».

Une copie de ce courrier est adressée à l'ensemble des signataires de ces accords ainsi qu'à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

La notification du présent courrier fait courir le préavis conventionnel.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le président du SNRC.

Le président du SNERS.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans l'industrie hôtelière. JONC 26 mai 1982

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 12 janvier 1982 (trois annexes) portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance-formation de l'industrie hôtelière.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Arrêté portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière JORF 24 octobre 1985

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière du 22 mai 1985, modifié par avenant de même date.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982. Etendu par arrêté du 11 février 1982, JORF du 9 mars 1982

Texte de base

Salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, limonadiers (CFHRCL) ;

La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ;

Le syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants (SNC) ;

Le syndicat national des restaurateurs limonadiers (SNR) ;

L'ASMOTEC.

La fédération générale Services livre CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ;

La centrale syndicale chrétienne de l'alimentation des hôtels, cafés, restaurants et des services CFTC ;

Le syndicat national des cadres de l'industrie hôtelière CGC.

En vigueur étendu

Prenant en compte le programme de lutte contre l'inflation préconisé par le Gouvernement, d'une part, et le souci légitime des salariés de voir revaloriser leur rémunération, d'autre part, les parties signataires conviennent d'une augmentation de salaire pour l'ensemble de l'année 1982 de 8 % minimum, qui ne saurait en aucun cas être inférieure à 350 F.

Cette hausse s'applique aux salaires fixes mensuels de base, hors avantages en nature, pratiqués au 31 décembre 1981. Elle ne s'applique pas aux salaires bénéficiant de la répartition du service. Cette hausse prend effet le 1er novembre 1982, déduction faite des majorations accordées depuis le 1er janvier 1982. Elle ne prend pas en compte les éventuels rattrapages de salaires effectués au titre de 1981 au début de l'année 1982, en application de contrats d'établissements de conventions collectives.

Une réunion examinera, au plus tard le 28 février 1983, la situation des salariés au regard de la conjoncture économique et des aménagements sociaux.

Le présent accord concerne les salariés des entreprises relevant de la nomenclature des activités professionnelles dont les numéros suivent : 67-01, 67-03, 67-04, 67-05, 67-06, 67-07, 67-08 et 67-09.

Textes Attachés

SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982

[En vigueur étendu](#)

Dispositions relatives au temps partiel.

Les dispositions d'augmentation contenues dans le présent accord sont applicables au personnel à temps partiel proportionnellement à leurs horaires contractuels de travail. Cependant, pour les activités ou parties d'activités où l'horaire de travail du personnel à temps complet aurait été diminué au cours de l'année 1982 avec compensation financière, la comparaison de la rémunération des salariés à temps partiel à celle des salariés à temps plein correspondants se fera par rapport au salaire du nouvel horaire de travail à temps complet en vigueur hors compensation financière.

Dispositions relatives aux salariés embauchés au cours de l'année 1982.

Le présent accord est applicable aux salariés embauchés au cours de l'année 1982 en appliquant la règle du pro rata temporis sur la base d'un douzième par mois de présence.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel dans l'industrie hôtelière. JONC 9 mars 1983

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de l'accord national de salaires dans l'industrie hôtelière (une annexe) du 25 novembre 1982.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis

Texte de base

Affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 en son article 30, modifiée par les lois n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et n° 93-121 du 27 janvier 1993, prévoyant la possibilité, pour les branches professionnelles, d'affecter une partie des fonds collectés par les organismes mutualisateurs agréés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Vu le décret n° 85-253 du 20 février 1985, pris pour l'application de l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984, relatif aux conditions de gestion des organismes mutualisateurs agréés et modifié par le décret n° 93-756 du 29 mars 1993 ;

Vu l'accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière étendu et modifié par l'avenant du 27 octobre 1992 ;

Vu l'accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière, étendu, retenant en son article 2 le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAF IH), comme seul organisme mutualisateur agréé pour la branche ;

Vu l'agrément du FAF IH en tant qu'organisme mutualisateur agréé,

Les parties signataires du présent accord :

-considérant l'apprentissage comme un dispositif professionnel d'éducation alternée à privilégier pour former les futurs professionnels dans le secteur de l'industrie hôtelière ;

-considérant la recommandation de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE- IH), en date du 15 mars 1993, déclarant l'apprentissage prioritaire dans le cadre de la négociation de branche visée à l'article L. 933-2 du code du travail,

sont convenues des dispositions ci-après :

Principe de financement

Article 1

En vigueur non étendu

Les ressources perçues par le FAFIH en application du livre IX, titre VIII, chapitre Ier du code du travail " Contrats d'insertion en alternance " et des dispositions conventionnelles en vigueur, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière dans les conditions énoncées ci-après.

Les dotations reversées dans ce cadre aux CFA sont affectées exclusivement à la prise en charge de leurs dépenses de fonctionnement.

Part et conditions d'affectation des fonds

Article 2

En vigueur non étendu

La part des fonds visés à l'article 1er ci-dessus et reversés aux C.F.A. est arrêtée annuellement par les partenaires sociaux signataires du présent accord dans le respect des plafonds fixés par la loi.

Les pourcentages ainsi décidés feront l'objet d'un accord annuel en fonction des disponibilités constatées.

Cet accord déterminera par ailleurs la liste des C.F.A. pouvant bénéficier des versements opérés par le F.A.F.I.H. ainsi que la répartition de la dotation allouée à chacun d'entre eux. La liste précitée ainsi que la répartition des fonds seront arrêtées après examen des demandes de financement qui auront satisfait aux conditions fixées à l'alinéa 2 de l'article 3, en prenant en compte les critères et les éléments suivants :

- gestion autonome, exclusivement axée sur les métiers de l'industrie hôtelière ;
- qualité de l'enseignement (pourcentage de réussite aux examens de la même académie, effectifs placés durablement dans l'entreprise) ;
- prise en charge des frais de transport et d'hébergement des apprentis ;
- utilisation conforme des fonds précédemment attribués ;
- représentation des organisations professionnelles et syndicales au conseil de perfectionnement.

Structures d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Considérant la nature et l'origine des fonds reversés aux C.F.A. et prenant acte que ces fonds sont gérés par la commission nationale paritaire de la formation en alternance, créée à cet effet, par l'accord du 5 février 1985 étendu, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir en tant que de besoin, au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance.

Les organisations professionnelles et syndicales ne siégeant pas dans la commission visée à l'alinéa précédent seront expressément conviées lorsque l'ordre du jour aura pour objet l'application du présent accord.

Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 30 juin 2003 art. 1 BO conventions collectives 2003-33.

Les centres de formation d'apprentis bénéficiaires sont exclusivement les CFA de l'industrie hôtelière exerçant leur activité en faveur des métiers de l'industrie hôtelière. Ceux-ci doivent transmettre une demande de financement des dépenses de fonctionnement au FAFIH. Pour être recevable, cette demande doit être adressée avant le 31 janvier de l'année au cours de laquelle seront versés les fonds collectés par le FAFIH au titre de l'année précédente.

La demande de financement émanant des CFA doit être motivée. En cas d'accord, celui-ci sera notifié au CFA avec le montant de la dotation allouée.

L'accord de prise en charge du F.A.F. IH porte sur une année.

Les CFA de l'industrie hôtelière pouvant déposer auprès du F.A.F. IH une demande de financement de frais de fonctionnement sont exclusivement ceux disposant d'une gestion autonome leur permettant d'appliquer les orientations définies par la branche dans le cadre notamment de l'accord de l'industrie hôtelière sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et de la politique et objectifs déterminés par la commission nationale paritaire à l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE-IH).

Ils doivent assurer un enseignement de qualité préparant exclusivement aux métiers de l'industrie hôtelière et ont vocation à accueillir des jeunes de différentes régions.

Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que la part des ressources du F.A.F. IH émanant des versements des entreprises de l'industrie hôtelière au titre de la formation en alternance et destinée aux centres de formation d'apprentis de la branche concerne exclusivement les dépenses de fonctionnement des CFA

En conséquence :

-les CFA de l'industrie hôtelière qui percevront une dotation devront apporter la preuve de son utilisation conforme à sa finalité : ils devront remettre au F.A.F. IH, à sa demande, tous les documents justifiant de la réalité et de la bonne utilisation des fonds alloués et des résultats obtenus dans le cadre de la formation qu'ils dispensent ;

-les parties signataires du présent accord mandatent le F.A.F. IH, assisté de ses commissaires aux comptes, pour s'assurer de l'utilisation conforme des dotations attribuées.

Un compte rendu d'activité annuel pour l'ensemble des dotations sera communiqué à la CNPE-IH au conseil d'administration du F.A.F. IH ainsi qu'à son administration de tutelle.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi est chargée de la mise en oeuvre de l'accord.

En application de l'article 3 du présent accord, cette commission spécialisée fonctionnera au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance comprenant à cet effet l'ensemble des représentants mandatés par les partenaires sociaux signataires.

La commission de suivi est composée de représentants des organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord.

Afin de procéder à son amélioration et, le cas échéant, à son actualisation, la commission de suivi se réunit à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, employeurs ou salariés :

- en tant que de besoin ;
- au moins une fois par an en tout état de cause.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de vingt et un mois, soit jusqu'au 30 juin 1995.

Il entre en vigueur à la date de signature.

Un mois avant l'arrivée à son terme, les parties signataires se réuniront pour décider de l'éventualité du renouvellement.

A défaut de cette réunion, les dispositions de l'accord seront reconduites pour un an.

Dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi, conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes Attachés

Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (F.N.I.H.) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (G.N.C.H.) ;
Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (C.F.H.R.C.D.) ;
Syndicat français de l'hôtellerie (S.F.H.) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (F.A.G.I.H.T.) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (S.N.R.P.O.) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (S.N.R.L.H.).

Syndicat national C.F.T.C. du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ;
Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O.

Avenant à l'accord-cadre relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30), aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière

Article 1

En vigueur non étendu

L'accord du 27 septembre 1993 sur l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30) aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière est renouvelé pour une durée de 1 an, soit jusqu'au 30 juin 1996.

A cette date, l'accord du 27 septembre 1993 sera renouvelé par tacite reconduction sauf demandes exprimées par les partenaires signataires un mois avant l'arrivée de son terme.

Article 2

En vigueur non étendu

Les commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle de l'industrie hôtelière (CRPEF/IH) seront consultées pour avis sur la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires selon des modalités qui seront arrêtées par la commission prévue à l'article 6 de l'accord.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif à des modifications à l'accord-cadre

Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) UMIH ;
Groupement national des chaînes hôtelières et ASMOTEC (GNCH) UMIH ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SBERRS) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités CFTC ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casino INOVA CFE-CGC.

Article 1
En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 4 " Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires " à l'accord-cadre du 27 septembre 1993 modifié est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2003.

Avenant du 28 juin 2005 relatif à l'affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH-UMIH) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (GNCH / UMIH) et ASMOTEC ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH / SYNHORCAT) ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH-SYNHORCAT) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national hôtellerie-restauration CFTC ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sport, loisirs et casino INOVA CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu l'accord-cadre de branche du 27 septembre 1993, relatif à la part et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord collectif national professionnel 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 ;

Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

- la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au FAFIH au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière ;
- la liste des CFA de l'industrie hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux.

Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2005 au titre de l'année 2004 :

Pourcentage de reversement

Article 1
En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par le FAFIH seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 12 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail et de 4,8419 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Bénéficiaires et dotations

Article 2
En vigueur non étendu

La part des fonds fixée à l'article 1er faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis sera répartie comme indiqué en annexe I entre les CFA de l'industrie hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe II.

Chaque CFA bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe II.

Le FAFIH versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les centres de formation d'apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'industrie hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par lesdites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque CFA bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les CFA bénéficiaires.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2005 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises reçues par le FAFIH rattachées à l'exercice 2004 ont été enregistrées :

- au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de : 31 505 508 ;

- au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de : 6 595 344 .

La somme retenue par le FAFIH pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions est provisionnée à 4 100 000 .

Le montant provisionné étant de 4 100 000 , les pourcentages retenus sont de :

- 12 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, soit $31\,505\,508 \times 12\% = 3\,780\,660$;

- 4,8419 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit $6\,595\,344 \times 4,8419\% = 319\,340$.

Total : 4 100 000 .

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2005 (Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à " l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ")

En vigueur non étendu

CFA de la restauration de Meurthe-et-Moselle, 24, rue Henri-Bazin, 54000 Nancy

363 881

CEFPPA d'Illkirch, 77, route du Rhin, 67400 Illkirch-Graffenstaden

303 607

CFA des métiers de l'hôtellerie restauration de Colmar, 5, rue de la Gare, 68000 Colmar

129 712

Ecole des métiers de la table, 17, rue Jacques-Ibert, 75017 Paris

179 491

CEFAA de l'industrie hôtelière, avenue Jean-Fourgeaud, 93240 Villepinte

338 966

CECOF, 54, avenue de la Libération, 01500 Ambérieu-en-Bugey
54 815

CFA René-Villeneuve, 15, rue Maldonat, 04000 Digne-les-Bains
24 096

Tremplin Formation, CFA des Hautes-Alpes, 10, route de Graffinel, 05000 Gap
14 811

CFA de l'hôtellerie de Nice, 163, boulevard René-Cassin, BP 3145, 06203 Nice Cedex
46 678

Faculté des métiers, 54-56, rue de Cannes, 06150 Cannes-La Bocca
49 370

CFA Ardèche Nord SEPR, 58, chemin de Villedieu, 07100 Annonay
18 468

CFA Ardèche méridionale, route de l'Aérodrome, 07200 Lanas
12 800

CFA interprofessionnel des Ardennes, 129, avenue Charles-de-Gaulle, BP 420, 08700 Charleville-Mézières Cedex
23 405

CFA de la chambre des métiers, 2, rue Jean-Moulin, BP 26, 09001 Foix Cedex
11 337

CFA de la CCI de Carcassonne, chemin de Sainte-Marie, 11000 Carcassonne
21 495

CFA de Rodez, rue des Métiers, Z.I. de Cantaranne, 12033 Onet-le-Château
25 924

CFA du Pays d'Aix, 7, rue du Château-de-l'Horloge, 13090 Aix-en-Provence
40 045

ICEP-CFA des CCI du Calvados, 8, rue Claude-Bloch, 14053 Caen Cedex 4
49 462

Institut de formation professionnelle et permanente, 8, rue Agricool-Perdiguier, BP 713, 15017 Aurillac Cedex
9 143

CFA de la chambre de métiers, 68, avenue Gambetta, 16021 Angoulême Cedex
19 017

CFA de Bourges, rue de Turly, 18000 Bourges
33 513

Centre de formation le 13 vents, 51, boulevard de la Lunade, BP 147, 19000 Tulle
29 622

CFA de Haute-Corse, route du Village, 20600 Furiani
6 948

CFA " La Noue ", 1, chemin de la Noue, BP 80, 21602 Longvic
54 399

CFA lycée professionnel, avenue Joliot-Curie, 23400 Bourgneuf
5 715

CFA de la CCI de la Dordogne, avenue Henri-Deluc, 24750 Boulazac
25 559

CFA Hilaire-du-Chardonnet, 3, chemin de la Malcombe, 25000 Besançon
27 479

CFA Lucien-Ravit, rue de la Sablière, 26250 Livron-sur-Drôme
37 119

CFA interconsulaire de l'Eure, 41, rue du Pas-des-Heures, BP 205, 27102 Val-de-Reuil
71 678

CFA Interprofessionnel, rue Isidore-Douin, Les Chaises, BP 819, 28000 Chartres
49 878

CFA Polyvalent, 24, route de Cuzon, 29196 Quimper Cedex
6 308

IFAC CFA, 11, rue Yves-Giloux, 29229 Brest Cedex 2
32 141

CFA de la CCI de Nîmes, 90, allée Jacques-Cartier, 30320 Marguerittes
28 393

CFA du commerce et des services, 21, avenue Georges-Brassens, 31700 Blagnac
90 238

CFA de la chambre des métiers d'Auch, 2, chemin de la Caillaouère, BP 1, 32001 Auch Cedex
14 222

ICFA, rue René-Cassin, 33049 Bordeaux Cedex
50 102

CFA Cobas, 6, rue Aimé-Boucher, 33120 Arcachon
13 856

CFA hôtellerie restauration ICF 2300, avenue des Moulins, 34185 Montpellier Cedex 4
35 616

CFA de la CCI Béziers - Saint-Pons, 26, allée Paul-Riquet, BP 371, 34504 Béziers Cedex
37 495

Faculté des métiers IFCOM-IFHOR, Campus de Ker Lann, BP 17201, 35172 Bruz Cedex
34 610

Institut de formation et d'apprentissage de la CCI de Saint-Malo, Le Moulin du Domaine, BP 6, 35430 Saint-Jouan-des-Guerets
8 686

CFA chambre de métiers de l'Indre, 164, avenue John-Kennedy, 36000 Châteauroux
20 297

CFA de la ville de Tours, 8, allée Roger-Lecotté, 37100 Tours
58 107

Institut des métiers et des techniques, 10, rue Aimé-Pupin, 38029 Grenoble Cedex

35 250
 IFPAC Champfleuri, BP 366, 38308 Bourgoin-Jallieu Cedex
 39 273
 CFA du Jura, route de Lyon, 39570 Gevingey
 24 319
 CFA de l'hôtellerie des Landes, 23, avenue du Sablar, BP 352, 40107 Dax Cedex
 15 219
 CFA de la chambre des métiers de Loir-et-Cher, 12, rue François-Billoux, 41000 Blois
 48 781
 CFA CIASEM 28, rue des Mouliniers, BP 60098, 42010 Saint-Etienne Cedex 2
 43 844
 CFA chambre de métiers de Loire-Atlantique CIFAM place Jacques-Chesné, BP 8309, 44983 Sainte-Luce-sur-Loire Cedex
 67 341
 CFA de la chambre de métiers du Loiret, 5, rue Charles-Péguy, BP 1927, 45009 Orléans Cedex 1
 40 461
 Ecole des métiers du Lot, rue Saint-Ambroise, 46000 Cahors
 20 662
 CFA de la Palme, 2, impasse Morère, 47000 Agen
 33 828
 Groupe FIM-CFA, rue de l'Oratoire, 50180 Agneaux
 34 793
 CFAID, 1, rue Albert-Camus, BP 2100, 52904 Chaumont Cedex 9
 9 234
 CFA des 3 villes de la Mayenne, 39, avenue Chanzy, BP 1329, 53013 Laval Cedex
 28 525
 CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle, 3, rue du Mouzon, BP 1019, 54521 Laxou Cedex
 7 497
 CFA Louis-Prioux, 4, parc Bradfer, BP 259, 55006 Bar-le-Duc
 32 324
 CFA chambre de métiers du Morbihan, 10, boulevard des Iles, BP 311, 56008 Vannes Cedex
 49 736
 CFA de l'hôtellerie, 8 bis, rue d'Annecy, 57070 Metz-Bellecroix
 23 791
 CFA polyvalent de Nevers-Marzy, 21, rue des Carrières, 58180 Marzy
 31 085
 CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat du Nord, 86, rue de Marquillies, 59000 Lille
 23 222
 CEFRAL, 214, rue du Contre-Torpilleur " Le Triomphant ", 59140 Dunkerque Cedex 1
 26 879
 CFA de l'Institut professionnel Saint-Louis, 145, avenue Marc-Sangnier, 59280 Armentières Cedex
 49 695
 CFA CCI de l'Oise, 6, rue Charles-Somasco, 60180 Nogent-sur-Marne
 45 016
 3 IFA, route du Mans, 61000 Alençon
 16 731
 Centre multiprofessionnel de formation des apprentis de l'Orne, route du Mans, 61000 Alençon
 9 691
 CFA du lycée Marguerite-Yourcenar, rue Saint-Exupéry, BP 35, 62660 Beuvry
 11 079
 CFA de la CABAB, 76, rue Bourgneuf, 64100 Bayonne
 17 645
 CFA des Hautes-Pyrénées, zone Bastillac Sud, 65000 Tarbes
 12 942
 CFA du lycée professionnel Joseph-Storck, 24, rue Jules-Ferry, 68504 Guebwiller
 19 709
 CFA François-Rabelais, 4, chemin du Dodin, BP 24, 69570 Dardilly
 43 384
 CFA de la Haute-Saône, espace de la Motte, 70000 Vesoul
 29 399
 CIFA Jean-Lameloise, 17, voie Romaine, 71640 Mercurey
 25 965
 CFA Sainte-Catherine, 202, rue Saint-Aubin, 72018 Le Mans Cedex
 15 319
 CFA-CCI du Mans et de la Sarthe, 132, rue Henri-Champion, Campus La Californie, 72019 Le Mans Cedex 2
 31 319
 CFA Ferrandi chambre de commerce et d'industrie de Paris, 19, rue Lord-Byron, 75008 Paris
 50 000
 CFA de l'Ecole hôtelière, 20, rue Médéric, 75017 Paris
 51 559
 CFA des métiers de l'hôtellerie et de la restauration, 135, rue Belliard, 75018 Paris
 11 837
 CFA de la chambre de métiers de Seine-Maritime, zone Marron, BP 701, 76208 Dieppe Cedex
 19 657
 CFA - IFA Marcel Sauvage, 11, rue du Tronquet, BP 256, 76825 Mont-Saint-Aignan Cedex
 75 478
 CFA Barthélemy de Laffemas, 1, rue du Port-de-Valvins, 77215 Avon Cedex
 17 554

Association trajectoire formation CFA du lycée de Saint-Quentin-en-Yvelines, place François-Rabelais, BP 67, 78042 Guyancourt
22 359
Campus des métiers de Niort, 21, rue Herbillaux, BP 1088, 79010 Niort Cedex 9
36 936
Interfor SIA, 2, rue Vadé, BP 18, 80017 Amiens Cedex 1
26 290
CFA de la chambre des métiers du Tarn, 48, avenue de Lattre-de-Tassigny, 81020 Albi Cedex 9
31 776
Ecole des métiers CFA de Tarn-et-Garonne, 11, rue Ernest-Mercadier, Z.I. Nord, 82000 Montauban
19 525
CFA de la chambre des métiers du Var, avenue des Frères-Lumière - La Valette, BP 5, 83040 Toulon Cedex 9
106 786
CFA de la CCI d'Avignon et de Vaucluse, allée des Fenaisons, BP 660, 84032 Avignon Cedex 3
32 141
CFA Edouard-Branly, 5, boulevard Edouard-Branly, BP 259, 85006 La Roche-sur-Yon
13 703
CFA de la CCI de la Vienne, Moulin Apparent, BP 495, 86012 Poitiers
31 542
CFA Jean-Monnet, 12, rue Louis-Amstrong, 87006 Limoges
19 476
CFA Hôtelier, 32, boulevard d'Alsace, BP 127, 88407 Gérardmer Cedex
24 868
CFA Trajectoire Formation, 70, rue de Montgeron, 91800 Brunoy
5 190
CFA de la restauration, 58, avenue Faidherbe, 93100 Montreuil
14 770
IFA de la restauration, 55, Jean-Jacques-Rousseau, 95210 Saint-Gratien
16 091

Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'année 2006

Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH / UMIH) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (GNC / UMIH) et ASMOTEC ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH / SYNHORCAT) ;
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH / SYNHORCAT) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national hôtellerie-restauration (SNHR) CFTC ;
Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC) ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

En vigueur non étendu

Accord relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, en application de l'article L. 983-4 du code du travail aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, pour l'année 2006

Vu l'accord-cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à la part et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord collectif national professionnel 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 ;

Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

- la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au FAFIH au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière ;
- la liste des CFA de l'industrie hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux ;

Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2006 au titre de l'année 2005.

Article 1

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par le FAFIH seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 10,798 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail et de 11,5287 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Article 2
En vigueur non étendu

La part des fonds, fixée à l'article 1er, faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis sera répartie comme indiqué en annexe I entre les CFA de l'industrie hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe II.

Chaque CFA bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe II.

Le FAFIH versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les centres de formation d'apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'industrie hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par lesdites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque CFA bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les CFA bénéficiaires.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2006 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2006.

Article 20
En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises reçues par le FAFIH rattachées à l'exercice 2005 ont été enregistrées :

Au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de 30 376 094 € ;

Au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de 7 112 681 €.

La somme retenue par le FAFIH pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions est provisionnée à 4 100 000 €.

Le montant provisionné étant de 4 100 000 €, les pourcentages retenus sont de :

- 10,798 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, soit $10,798 \% \times 30\,376\,094 \text{ €} = 3\,280\,000 \text{ €}$;

- 11,5287 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit $11,5287 \% \times 7\,112\,681 \text{ €} = 820\,000 \text{ €}$.

Total : 4 100 000 €.

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2006 Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à " l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail "

En vigueur non étendu

CFA de la restauration de Meurthe-et-Moselle, 24, rue Henri-Bazin, 54000 Nancy ... 369 720 €

CEFPPA d'Illkirch, 77, route du Rhin, 67400 Illkirch-Graffenstaden ... 314 080 €

CFA des métiers de l'hôtellerie, restauration de Colmar, 5, rue de la Gare, 68000 Colmar ... 131 453 €

Ecole des métiers de la table, 17, rue Jacques-Ibert, 75017 Paris ... 145 316 €

CEFAA de l'industrie hôtelière, avenue Jean-Fourgeaud, 93420 Villepinte ... 339 897 €

CECOF 54, avenue de la Libération, 01500 Ambérieu-en-Bugey ... 49 713 €

Institut de formation interprofessionnel de l'Allier, 11, route de Paris, 03000 Avermes ... 32 048 €

CFA René-Villeneuve, 15, rue Maldonat, 04000 Digne-les-Bains ... 19 977 €

Tremplin formation, CFA des Hautes-Alpes, 10, route de Graffinel, 05000 Gap ... 15 847 €

Faculté des métiers, 54-56, rue de Cannes, 06150 Cannes-la-Bocca ... 50 043 €

CFA de l'hôtellerie de Nice, 163, boulevard René-Cassin, BP 3145, 06203 Nice Cedex 3 ... 34 680 €

CFA Ardèche nord SEPR, 58, chemin de Villedieu, 07100 Annonay ... 16 189 €

CFA Ardèche méridionale, route de l'Aérodrome, 07200 Lanas ... 17 334 €

CFA interprofessionnel des Ardennes, 129, avenue Charles-de-Gaulle, BP 420, 08007 Charleville-Mézières Cedex ... 25 594 €

CFA de la chambre de métiers, 2, rue Jean-Moulin, BP 26, 09001 Foix Cedex ... 13 204 €

CFA de la chambre de métiers de l'Aude, avenue des Genêts, La Roumenguière, BP 112, 11205 Lézignan-Corbières ... 7 104 €

CFA de Rodez, rue des Métiers, ZI de Cantaranne, 12033 Onet-le-Château ... 23 612 €

CFA du pays d'Aix, 7, rue du Château-de-l'Horloge, 13090 Aix-en-Provence ... 38 656 Euros

CFA interprofessionnel Corot, parc Massilia, 33, boulevard du Capitaine-Gèze, 13333 Marseille Cedex 14 ... 56 085 Euros

ICEP CFA des CCI du Calvados, 8, rue Claude-Bloch, 14053 Caen Cedex 4 ... 43 530 €

Institut de formation professionnelle et permanente, 8, rue Agricool-Perdiguièr, BP 713, 15017 Aurillac Cedex ... 9 900 €

CFA de la chambre de métiers, 68, avenue Gambetta, 16021 Angoulême Cedex ... 19 647 €

SA lycée de l'Atlantique, 2, rue de Montréal, 17200 Royan ... 1 512 €

CFA de Bourges, rue de Turly, 18000 Bourges ... 35 341 €

Centre de formation Le 13-Vents, 51, boulevard de la Lunade, BP 147, 19000 Tulle ... 35 329 €

CFA de Haute-Corse, route du Village, 20600 Furiani ... 7 257 €

CFA " La Noue ", 1, chemin de la Noue, BP 80,

21602 Longvic ... 51 129 €

CFA, lycée professionnel, avenue Joliot-Curie, 23400 Bourgneuf ... 5 277 €

CFA de Bergerac, 109, rue du Docteur-Roux, La Moulette, 24100 Bergerac ... 14 195 €

CFA de la CCI de la Dordogne, avenue Henri-Deluc, 24750 Boulazac ... 25 913 €

CFA Hilaire-du-Chardonnet, 3, chemin de la Malcombe, 25000 Besançon ... 32 698 €

CFA Lucien-Ravit, rue de la Sablière, 26250 Livron-sur-Drôme ... 34 019 €

CFA interconsulaire de l'Eure, 41, rue du Pas-des-Heures, BP 205, 27102 Val-de-Reuil ... 61 454 €

CFA interprofessionnel, rue Isidore-Douin, Les Chaises, BP 819, 28000 Chartres ... 44 922 €

IFAC, CFA, 11, rue Yves-Giloux, 29229 Brest Cedex 2 ... 25 511 €

CFA de la CCI d'Alès Cévennes, 270, quai des Près-Rasciaux, 30100 Alès ... 5 782 €

CFA de la CCI de Nîmes, 90, allée Jacques-Cartier, 30320 Marguerittes ... 25 098 €

CFA du Comminges, rue René-Arnaud, 31210 Gourdan-Polignan ... 12 390 €

CFA du commerce et des services, 21, avenue Georges-Brassens, 31700 Blagnac ... 100 417 €

CFA de la chambre des métiers d'Auch, 2, chemin de la Caillaouère, BP 1, 32001 Auch Cedex ... 12 048 €

ICFA, rue René-Cassin, 33049 Bordeaux Cedex ... 47 329 €

CFA Cobas, 6, rue Aimé-Bourdier, 33260 La Teste-de-Buch ... 13 204 €

CFA hôtellerie restauration-ICF, 2300, avenue des Moulins, 34185 Montpellier Cedex 4 ... 26 172 €

Faculté des métiers IFCOM-IFHOR, campus de Ker Lann, BP 17201, 35172 Bruz Cedex ... 36 733 €

CFA chambre de métiers de l'Indre, 164, avenue John-Kennedy, 36000 Châteauroux ... 20 803 €

CFA de la ville de Tours, 8, allée Roger-Lecotté, 37100 Tours ... 48 557 €

Institut des métiers et des techniques, 10, rue Aimé-Pupin, 38029 Grenoble Cedex ... 37 642 €

IFPAC, Champfleuri, BP 366, 38308 Bourgoin-Jallieu Cedex ... 34 031 €

CFA du Jura, route de Lyon, 39570 Gevingey ... 29 240 €

CFA de l'hôtellerie des Landes, 23, avenue du Sablar, BP 352, 40107 Dax Cedex ... 14 323 €

CFA de la chambre de métiers de Loir-et-Cher, 12, rue François-Billoux, 41000 Blois ... 44 427 €

CFA CIASEM, 28, rue des Mouliniers, BP 60098, 42010 Saint-Etienne Cedex 2 ... 40 131 €

CFA du Roannais, 155, route de Briennon, 42300 Mably ... 14 290 €

CFA, chambre de métiers de Loire-Atlantique CIFAM, place Jacques-Chesné, BP 8309, 44983 Sainte-Luce-sur-Loire Cedex ... 58 551 €

CFA de la chambre de métiers du Loiret, 5, rue Charles-Péguy, BP 1927, 45009 Orléans Cedex 1 ... 36 828 €

Ecole des métiers du Lot, rue Saint-Ambroise, 46000 Cahors ... 24 272 €

CFA de la Palme, 2, impasse Morère, 47000 Agen ... 31 470 €

Institut des métiers Henry-Giral, CFAI de Mende, ZA, rue de l'Apprentissage, 48000 Mende ... 11 717 €

Groupe FIM-CFA, rue de l'Oratoire, 50180 Agneaux ... 31 860 €

CFAID, 1, rue Albert-Camus, BP 2100, 52904 Chaumont Cedex 09 ... 8 012 €

CFA des 3-Villes de la Mayenne, 39, avenue Chanzy, BP 1329, 53013 Laval Cedex ... 32 037 €

CFA Louis-Prioux, 4, parc Bradfer, BP 259, 55006 Bar-le-Duc ... 24 119 €

CFA chambre de métiers du Morbihan, 10, boulevard des Iles, BP 311, 56008 Vannes Cedex ... 51 695 €

CFA de l'hôtellerie, 8 bis, rue d'Annecy, 57070 Metz-Bellecroix ... 21 915 €

CFA polyvalent de Nevers-Marzy, 21, rue des Carrières, 58180 Marzy ... 33 854 €

CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat du Nord, 86, rue de Marquillies, 59000 Lille ... 19 895 €

CEFRAL, 214, rue du Contre-Torpilleur " Le Triomphant ", 59140 Dunkerque Cedex 1 ... 21 547 €

CFA de l'institut professionnel Saint-Louis, 145, avenue Marc-Sangnier, 59280 Armentières Cedex ... 50 704 €

CFA CCI de l'Oise, 6, rue Charles-Somasco, 60180 Nogent-sur-Oise ... 34 031 €

3 IFA, route du Mans, 61000 Alençon ... 18 656 €

Centre multiprofessionnel de formation des apprentis de l'Orne, route du Mans, 61000 Alençon ... 9 239 €

CFA du lycée Marguerite-Yourcenar, rue Saint-Exupéry, BP 35, 62660 Beuvry ... 9 369 €

Institut des métiers, rue du Château-des-Vergnes, 63039 Clermont-Ferrand Cedex 2 ... 39 895 €

CFA de la CABAB, 76, rue Bourgneuf, 64100 Bayonne ... 15 033 €

CFA des Hautes-Pyrénées, zone Bastillac Sud, 65000 Tarbes ... 9 735 €

CFA du lycée professionnel Joseph-Storck, 24, rue Jules-Ferry, 68504 Guebwiller ... 19 761 €

CFA de la Haute-Saône, espace de la Motte, 70000 Vesoul ... 24 603 €

CIFA Jean-Lameloise, 17, voie Romaine, 71640 Mercurey ... 26 998 €

CFA Sainte-Catherine, 202, rue de Saint-Aubin, 72018 Le Mans Cedex ... 13 535 €

CFA CCI du Mans et de la Sarthe, 132, rue Henri-Champion, campus La Californie, 72019 Le Mans Cedex 2 ... 32 603 €

Centre de formation professionnelle, 126, chemin des Métiers, 74570 Groisy ... 45 099 €

CFA de l'école hôtelière, 20, rue Médéric, 75017 Paris ... 43 530 €

CFA de la chambre de métiers de Seine-Maritime, zone Marron, BP 701, 76208 Dieppe Cedex ... 20 225 €

Centre municipal de formation d'apprentis, 68, rue René-Perrochon, 76620 Le Havre ... 21 641 €

CFA IFA Marcel-Sauvage, 11, rue du Tronquet, BP 256, 76825 Mont-Saint-Aignan Cedex ... 66 976 €

CFA de la chambre de métiers des Yvelines, 17, avenue du Général-Mangin, 78000 Versailles ... 49 394 €

Association Trajectoire formation, CFA du lycée de Saint-Quentin-en-Yvelines, place François-Rabelais, BP 67, 78042 Guyancourt ... 18 833 €

Campus des métiers de Niort, 21, rue Herbillaux, BP 1088, 79010 Niort Cedex 9 ... 31 624 €

CFA de la chambre des métiers du Tarn, 48, avenue de Lattre-de-Tassigny, 81020 Albi Cedex 9 ... 27 494 €

Ecole des métiers, CFA de Tarn-et-Garonne, 11, rue Ernest-Mercadier, ZI Nord, 82000 Montauban ... 24 603 €

CFA de la chambre des métiers du Var, avenue des Frères-Lumière, La Valette, BP 5, 83040 Toulon Cedex 9 ... 102 907 €

CFA de la CCI d'Avignon et de Vaucluse, allée des Fenaisons, BP 660, 84032 Avignon Cedex 3 ... 37 890 €

CFA Edouard-Branly, 5, boulevard Edouard-Branly, BP 259, 85006 La Roche-sur-Yon ... 13 461 €

CFA de la CCI de la Vienne, Moulin-Apparent, BP 495, 86012 Poitiers ... 30 786 €

CFA Jean-Monnet, 12, rue Louis-Amstrong, 87006 Limoges ... 19 169 €

CFA hôtelier, 32, boulevard d'Alsace, BP 127, 88407 Gérardmer Cedex ... 19 815 €

CIFA, 3, rue Jean-Bertin, 89000 Auxerre ... 40 297 €

CFA municipal de Belfort, 2, rue René-Cassin, ZA de la Justice, 90000 Belfort ... 16 355 €

CFA Trajectoire formation, 70, rue de Montgeron, 91800 Brunoy ... 5 546 €

IFA de la restauration, 55, rue Jean-Jacques-Rousseau, 95210 Saint-Gratien ... 17 499 €

IMA institut des métiers de l'artisanat, 43, avenue Pierre-Semard, 95400 Villiers-le-Bel ... 24 119 €

Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990

Texte de base

Indemnisation des salariés participant aux séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière

CFHRCD;

FAGIHT;

FNIH;

SFH;

SNC;

SNRLH;

SNRPO

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

FO.

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Cet accord concerne les codes APE 67-01 à 67-09, ainsi que les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter;

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 67-02).

Portée

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'accord s'applique dans la limite maximum de cinq (5) réunions plénières par an, tenues à Paris. L'indemnité est forfaitisée par séance journalière qu'elle qu'en

soit la durée, mais sous réserve d'une programmation des réunions dûments concernées.

maintien du salaire

Article 3 En vigueur étendu

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.

Indemnités

Article 4 En vigueur étendu

Ces indemnités concernent au maximum quatre délégués par séance et par organisation représentative au niveau national.

Pour les salariés habitant l'Ile de France :

- un forfait d'un repas par séance d'une valeur de 100 F ;
- un forfait transport par séance d'une valeur de 20 F .

Pour les salariés n'habitant pas l'Ile de France (au maximum deux délégués par organisation et par séance) :

- un forfait nuitée (chambre, couchette, petit déjeuner) par séance d'une valeur de 245 F ;
- un forfait de deux repas par séance d'une valeur de 200 F ;
- un forfait transport région parisienne par séance d'une valeur de 20 F ;
- le remboursement du transport sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2e classe, réduction déduite, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Modalités

Article 5 En vigueur étendu

Les indemnités ne seront acquises que pour les salariés figurant sur la liste de présence.

Les justificatifs et les demandes devront être transmises 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 60 jours à partir de la fin du mois de la réunion, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

Article 6 En vigueur étendu

Cet accord entre en vigueur à la date de signature, y compris la réunion plénière ayant permis sa conclusion. Il est conclu pour 1 année pleine et entière et se prolongera par tacite reconduction, d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une des parties contractantes, au plus tard dans les 3 mois avant la date d'expiration du présent accord.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national sur la négociation collective dans l'industrie hôtelière. JORF 8 août 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord national sur la négociation collective dans l'industrie hôtelière du 9 mai 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 4 juillet 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Article 1er :

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national sur la négociation collective dans l'industrie hôtelière du 9 mai 1990.

Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988

Texte de base

Durée et aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le protocole d'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail conclu le 3 mai 1983 dans la profession des hôtels, cafés, restaurants comporte certaines dispositions non conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En conséquence, les parties conviennent de lui substituer l'accord national professionnel du 2 mars 1988 figurant en annexe, ci-joint.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les parties invitent les pouvoirs publics à tirer les conséquences réglementaires de cet accord.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les parties s'engagent à poursuivre des négociations dans le délai maximum de 3 mois afin de négocier les possibilités de recours à d'autres formes d'aménagement du temps de travail, notamment le cycle et la modulation.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les parties s'engagent au terme de la négociation prévue à l'article 3 à poursuivre des négociations sur les classifications et sur les modalités d'exercice du droit syndical. Les parties souhaitent poursuivre cette négociation en commission mixte.

Textes Attachés

Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière (FAGIHT)

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH)

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH)

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers discothèques (CFHRCD).

Syndicat encadrement hôtellerie restauration CGC

Fédération des services CFDT

FGTA-FO.

Syndicat du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la région parisienne CFTC (en date du 15 avril 1988).

Association des hôtels et motels économiques Asmotec (par lettre du 27 novembre 1989).

Syndicat national des chaînes d'hôtels SNC (par lettre du 27 novembre 1989).

Syndicat national de la restauration publique organisée SNRPO (par lettre du 7 décembre 1989).

Syndicat français de l'hôtellerie SFH (par lettre du 28 novembre 1989).

Confédération nationale de l'hôtellerie saisonnière CNHS par lettre du 19 octobre 1991.

PACTES (Patrimoine, art, culture, tradition, exportation et saisonnalité) par lettre du 23 décembre 1991.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressortit aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708, 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

-les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

-les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 26 septembre 1988 étendu par arrêté du 24 janvier 1989 JORF 3 février 1989

1. La durée hebdomadaire de travail est de 43 heures pour les cuisiniers.

La durée hebdomadaire de présence au travail est de :

- 45 heures pour les autres salariés;

- 52 heures pour les veilleurs de nuit.

Ce temps de présence au travail pour le personnel payé au fixe s'entend sans réduction de salaire.

2. Les salaires correspondant à ces différentes durées de présence sont calculés sur la base de 43 heures de travail effectif.

3. Les dispositions prévues au 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité du temps de présence au travail est assimilé à un temps de travail effectif.

4. Aucun salarié employé selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli l'intégralité de son temps de présence ne peut être rémunéré sur une base inférieure à 39 heures de travail effectif.

Les modalités de calcul des salaires correspondant à des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis au 1 ci-dessus sont précisées dans l'annexe ci-jointe.

Heures supplémentaires

Article 3

En vigueur étendu

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées fixées à l'article 2.

Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après concertation du ou des salariés concernés en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues par l'article L. 212-5 du code du travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article à l'intérieur de la période de 3 mois ou 13 semaines.

En tout état de cause, la durée de présence sur les lieux de travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

Durées maximales journalières :

- cuisiniers : 11 heures ;
- autres : 11 h 30 ;
- veilleurs de nuit : 13 heures.

Durées maximales hebdomadaires moyennes sur 12 semaines :

- cuisiniers : 50 heures ;
- autres : 52 heures ;
- veilleurs de nuit : 59 heures.

Durées maximales hebdomadaires absolues :

- cuisiniers : 52 heures ;
- autres : 54 heures ;
- veilleurs de nuit : 61 heures.

Les modalités d'application des alinéas 2, 3, 4 et 5 du présent article feront l'objet de dispositions particulières en ce qui concerne le personnel payé au pourcentage.

Jour de repos hebdomadaire

Article 4

En vigueur étendu

Pour les établissements qui appliquent les 2 jours de repos hebdomadaire, les avantages demeurent acquis pour le personnel en place et à venir.

A. Dans les établissements permanents :

A la date d'application du présent accord, les salariés de la profession hôtelière bénéficieront d'un repos minimum de :

Un jour et demi consécutif ou non, les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après consultation des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle, sur la base de :

- 1 jour et demi consécutif ;

- 1 jour 1 semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- 1 jour 1 semaine, la demi-journée non consécutive ;
- 1 jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.

B. Dans les établissements saisonniers ("dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an" selon le décret du 2 août 1979) ;

Un jour et demi par semaine, étant entendu que :

- la demi-journée de repos hebdomadaire peut être suspendue ;
- l'article L. 221-22 du code du travail concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions soit supérieur à trois par saison est applicable.

Les jours découlant de l'application de l'alinéa précédent et les demi-journées de repos non pris dans le cadre de la saison par un système quelconque de report donnent lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Temps de repos entre deux jours de travail

Article 5
En vigueur étendu

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Contingent d'heures supplémentaires hors autorisation administrative

Article 6
En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires utilisables sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à :

- 180 heures par an pour les établissements permanents;
- 50 heures par trimestre pour les établissements saisonniers;
- 230 heures pour les veilleurs de nuit.

Personnel cadre

Article 7
En vigueur étendu

Pour compenser des contraintes effectives inhérentes à la durée du travail, le personnel cadre dont le salaire est forfaitaire bénéficiera de 3 jours de congé supplémentaire par an, à l'exclusion, en tout état de cause, du personnel cadre administratif et des services généraux.

Ces jours seront pris selon des modalités définies au niveau de chaque établissement.

Indemnisation forfaitaire des représentants des organisations syndicales de salariés

Article 8
En vigueur étendu

Dès la signature de l'accord, la délégation patronale assurera l'indemnisation forfaitaire pour frais de déplacement syndicale de salariés à l'occasion de chaque réunion relative à la négociation au plan national.

Commission décentralisée d'application de l'accord

Article 9
En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire par région ou par département, selon une liste établie conjointement au plan national, afin d'examiner les difficultés qui pourraient intervenir dans l'application de cet accord.

Cette commission est constituée à parts égales de représentants des syndicats d'employeurs et des syndicats de salariés signataires dans la limite de 10 par collège.

Chaque délégation doit être composée d'au moins 50 % de professionnels en exercice dans le ressort de la commission.

Une commission nationale de conciliation pourrait également être instituée ; elle se réunirait à la demande des commissions régionales pour statuer sur les éventuelles difficultés d'application de l'accord qui n'auraient pas pu être résolues au niveau des commissions décentralisées.

Les employés de la profession siégeant dans les commissions paritaires bénéficient du maintien du salaire dans la limite de 2 jours par an.

La participation du salarié à cette commission paritaire ne doit entraîner aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail ni sur le déroulement de sa carrière.

En cas de litige, la commission concernée pourrait être consultée pour les établissements qui n'ont pas de représentants du personnel.

Avantages acquis

Article 10 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent accord collectif national déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Cependant, les salariés bénéficiant de clauses plus avantageuses, hormis les exceptions prévues aux articles 3 et 4, au moment de la date d'application du présent accord au titre d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou d'établissement conservent les avantages de ces clauses sans possibilité toutefois de cumul.

Application

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à la date de son extension.

Dans l'esprit des signataires, tous les articles du présent accord ont un caractère solidaire et indissociable.

Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

FAGIHT

FNIA

SNRLH.

FGTA-FO ;

Fédération des services CFDT-CGC.

Syndicat national de la restauration publique organisée SNRPO (en date du 7 décembre 1989).

Syndicat français de l'hôtellerie SFH (en date du 28 novembre 1989).

En vigueur étendu

Les dispositions introduites par l'avenant n° 1 à l'accord du 2 mars 1988 complètent l'article 2 de cet accord.

Elles prévoient que les salaires doivent être établis sur la base de 43 heures de travail effectif pour des durées de présence de :

- 43 heures en ce qui concerne les cuisiniers ;

- 45 heures en ce qui concerne les autres salariés (1) ;

- 52 heures en ce qui concerne les veilleurs de nuit.

Le paragraphe 3 du même texte précise que cette règle ne concerne pas les salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité de temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin le dernier paragraphe 4 fixe une garantie de rémunération calculée sur la base de 39 heures de travail effectif au bénéfice des salariés employés selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli la totalité de leur temps de présence au travail.

Ces dispositions complémentaires ne remettent pas en cause l'économie général du texte de base et notamment la règle définie à l'article 3 selon laquelle sont considérées comme heures supplémentaires et donc comme heures de travail effectif majorées de 25 p. 100, voire 50 p. 100, toutes les heures effectuées au-delà des durées de présence fixées pour chaque catégorie :

- 43 heures pour les cuisiniers ;
- 45 heures pour les autres salariés (1) ;
- 52 heures pour les veilleurs de nuit.

En revanche, elles confirment l'existence d'une relation d'équivalence entre le temps de présence et le temps de travail effectif mais en limitent les effets dans plusieurs situations.

Cette relation d'équivalence constitue l'élément de référence de calcul des salaires (I).

Toutefois cette règle n'est pas d'application générale et ses effets sont atténués dans plusieurs cas (II).

(1) : dénomination visant tous les salariés à l'exception des cuisiniers et des veilleurs de nuit.

(1) : dénomination visant tous les salariés à l'exception des cuisiniers et des veilleurs de nuit.

La relation d'équivalence constitue l'élément de référence du calcul des salaires

En vigueur étendu

Cette relation n'étant pas identique selon les catégories de personnel, plusieurs cas doivent être envisagés mais en tout état de cause la relation d'équivalence constitue le seul élément de référence soit pour opérer des déductions de salaire résultant d'une absence, soit pour calculer des rémunérations sur des bases inférieures aux seuils fixés par l'accord.

1.1. En ce qui concerne les cuisiniers, il s'agit d'une relation d'égalité :

- 43 heures de présence correspondant à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Ainsi, dans l'hypothèse où le cuisinier n'accomplit que 40 heures, la déduction opérée sur son salaire correspond à 3 heures de travail effectif.

Si le contrat de travail est établi sur la base de 40 heures, le salaire sera calculé sur cette base.

1.2. En ce qui concerne les autres catégories, les paramètres de la relation sont différents.

Pour les autres salariés (*) :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 43/45 d'heure de travail effectif.

Pour les veilleurs de nuit :

- 52 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 43/52 d'heure de travail effectif.

Dans chacun des cas, la règle consiste à affecter à chacune des heures de présence au travail les rapports d'équivalence déterminée ci-dessus, qu'il s'agisse d'heures à déduire par suite d'absence ou d'heures de présence fixées contractuellement.

Si l'on se réfère à l'exemple précédent appliqué cette fois au personnel de salle, pour une présence de 40 heures, la déduction concernera 5 heures non effectuées :

- 1 heure correspondant à 43/45 d'heure de travail effectif.

La déduction sera déterminée sur la base de :

$$5 \times 43 / 45 \times \text{taux horaire de référence}$$

De même si le contrat de travail est établi sur une base de 42 heures le salaire sera déterminé sur la base de :

$$42 \times 43 / 45 \times \text{taux horaire de référence.}$$

En ce qui concerne les veilleurs de nuit, seule la valeur de rapport change, la méthode de calcul étant la même.

Ainsi pour une durée de présence de 45 heures sur 52, la déduction sera établie sur la base de :

$$7 \times 43 / 52 \times \text{taux horaire de référence}$$

La règle ainsi définie trouve ses limites dans les trois cas évoqués ci-après (II).

L'atténuation des effets de la règle des équivalences

En vigueur étendu

Les limites fixées par le nouvel accord atténuent, voire suppriment l'effet de la relation d'équivalence dans trois cas :

2.1. Les salariés dont les contrats sont établis sur une base égale ou inférieure à 39 heures.

Dans ce cas, le texte précise que l'intégralité du temps de présence est considérée comme temps de travail effectif, ce qui écarte toute référence à une relation d'équivalence.

Ainsi le salarié employé selon un contrat pour un horaire de 37 heures de présence par semaine perçoit un salaire calculé sur cette base qu'elle que soit la catégorie d'emploi occupé, qu'il s'agisse d'un cuisinier, d'un employé de salle ou d'un veilleur de nuit.

2.2. Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire compris entre 39 heures et les seuils fixés par l'accord, 43, 45 et 52 heures selon l'emploi.

Ainsi qu'il l'est démontré dans la première partie, la relation d'équivalence ne joue pas seulement lorsqu'il s'agit de déduire des heures non effectuées mais également lorsque l'on établit la base de rémunération d'un salarié occupé selon un horaire inférieur aux seuils fixés par l'accord c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les cuisiniers ;
- moins de 45 heures pour les autres salariés ;
- moins de 52 heures pour les veilleurs de nuit.

La relation d'équivalence étant une relation d'égalité pour la catégorie des cuisiniers, celle-ci n'a aucune incidence sur la détermination des salaires ; si 1 heure de présence vaut 1 heure de travail effectif, il s'ensuit qu'un cuisinier employé selon un horaire de 40 heures sera rémunéré par référence à cet horaire.

En revanche l'incidence est différente en ce qui concerne les autres catégories. Le rapport d'équivalence est susceptible d'entraîner une base de rémunération inférieure à 39 heures pour des durées de présence qui lui sont supérieures. C'est pourquoi le paragraphe 4 du nouvel article 2 de l'accord du 2 mars 1988 fixe une garantie, de telle sorte qu'un salarié employé suivant un horaire inférieur à 52 heures pour les veilleurs de nuit ou 45 heures pour les autres salariés soit assuré d'obtenir une rémunération correspondant au moins 39 heures de travail effectif.

Les tableaux de correspondance entre le temps de présence et le temps de travail effectif illustrent le mécanisme de cette garantie en ce qui concerne chacune des catégories d'emplois concernées :

Veilleur de nuit :

- 52 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de travail correspond à 43/52 heures de travail effectif ;
- 51 heures correspondent à 42,17 heures de travail effectif ;
- 50 heures correspondent à 41,35 heures de travail effectif ;
- 49 heures correspondent à 40,52 heures de travail effectif ;
- 48 heures correspondent à 39,69 heures de travail effectif ;
- 47 heures correspondent à 38,86 heures de travail effectif ;

A l'examen de ce tableau, on observe qu'un veilleur de nuit employé sur une base contractuelle de 47 heures de présence est susceptible, par le jeu des équivalences, d'être rémunéré pour une durée de travail effectif inférieure à 39 heures.

Dans ce cas, la garantie prévue au paragraphe 4 de l'article 2 s'applique pour assurer au salarié une base de rémunération égale à 39 heures.

L'on en déduit donc que les veilleurs de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 heures et 47 heures doivent bénéficier, par le jeu de la garantie, d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Le même raisonnement vaut pour la catégorie dite des autres salariés (*).

Autres salariés (*) :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de travail correspond à 43/45 heures de travail effectif ;
- 44 heures correspondent à 42,04 heures de travail effectif ;
- 43 heures correspondent à 41,09 heures de travail effectif ;
- 42 heures correspondent à 40,13 heures de travail effectif ;
- 41 heures correspondent à 39,18 heures de travail effectif ;
- 40 heures correspondent à 38,22 heures payées 39 heures.

Dans ce cas, c'est la durée de présence de 41 heures qui constitue le seuil en deçà duquel le mécanisme des équivalences ne s'applique qu'en partie puisque, en tout état de cause, les rémunérations sont garanties sur la base de 39 heures de travail effectif.

2.3. Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux seuils fixés par l'accord du 2 mars 1988.

Comme il l'a été rappelé dans l'introduction les modifications apportées à l'accord initial ne mettent pas en cause le principe selon lequel toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées de 43 heures pour les cuisiniers, 52 heures pour les veilleurs de nuit et 45 heures pour les autres salariés est considérée comme heure supplémentaire.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà des seuils définis ci-dessus sont des heures de travail effectif qui ne peuvent être affectées d'un rapport d'équivalence mais auxquelles s'appliquent en revanche les majorations pour heures supplémentaires (soit sous forme de repos compensateur, soit sous forme de salaire).

Si un salarié occupé en tant que serveur est employé au cours d'un même semaine pendant 48 heures, le décompte des heures de travail pour le calcul de son salaire doit être le suivant :

- 45 heures de présence entraînent le paiement d'un salaire calculé sur 43 heures de travail effectif ;

- 3 heures supplémentaires sont décomptées et doivent faire l'objet soit d'un repos compensateur de remplacement égal à 3 heures 3/4 soit d'une majoration de salaire de 25 %.

En résumé, l'accord du 2 mars 1988 modifié fixe une double référence en matière de durée de travail :

- la durée légale de 39 heures constitue la limite en deçà de laquelle il n'existe pas de relation d'équivalence et sert d'élément de garantie pour le calcul des rémunérations ;

- les durées conventionnelles de 43 heures pour les cuisiniers, 45 heures pour les autres salariés et 52 heures pour les veilleurs de nuit déterminent les seuils au-delà desquels le régime des heures supplémentaires s'applique.

C'est entre ces deux limites et ainsi que l'illustrent les graphiques ci-après, que s'appliquent les équivalences conventionnelles définies dans l'accord du 2 mars 1988.

Graphique n°1 : Mécanisme des équivalences concernant les veilleurs de nuit

[En vigueur étendu](#)

En deçà de 39 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif.

Au-delà de 52 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif auquel s'applique le régime des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou majoration de salaire).

(* Graphique non reproduit ; voir BO Conventions collectives 88-41 (*))

Graphique n°2 : Mécanismes des équivalences concernant les autres salariés

[En vigueur étendu](#)

En deçà de 39 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif.

Au-delà de 45 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif auquel s'applique le régime des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou majoration de salaire).

(* Graphique non reproduit ; voir BO Conventions collectives 88-41 (*)).

Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail - travail saisonnier

FAGIHT

SNRPO ;

SFH ;

SNC ;

ASMOTEC ;

CFHRCD ;

FNIH ;

SNRLH.

CFTC ;

FO ;

CGC ;

CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et organisations syndicales soussignées estiment nécessaire de compléter l'accord national professionnel du 2 mars 1988, sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière, afin de tenir compte des particularités liées au phénomène saisonnier.

Le temps de repos entre 2 journées de travail peut être ramené à 10 heures dans les conditions suivantes :

1. Champ de la dérogation :

a) Sont concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements saisonniers ;
- les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents ;
- les salariés des établissements des communes :
- qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique (1) ; - ou qui ont été désignées par la commission décentralisée prévue à l'article 9 de l'accord du 2 mars 1989.

b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller et retour n'excède pas une demi-heure.

c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L 213-9 du code du travail s'appliquent.

2. Conditions et contreparties de la dérogation :

- la dérogation ouvre droit à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un repos compensateur de 20 minutes chaque fois qu'il y ait recours ;
- ce temps de repos cumulable doit être pris au plus tard dans le mois suivant l'ouverture du droit. Le temps de repos non attribué au terme de ce délai est payé ;
- lorsque dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité hebdomadaire telle que prévue à l'article 4-B, 2ème tiret de l'accord du 2 mars 1988 ;
- la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible est fixée sur proposition des commissions décentralisées par une commission paritaire nationale composée des signatures de l'avenant. A titre transitoire et jusqu'au 30 avril 1991 dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en oeuvre pendant la durée qui ne peut excéder vingt-six semaines par an ;
- l'article 9 relatif aux commissions décentralisées d'application de l'accord du 2 mars 1988 s'applique à cet avenant ;
- il est de plus reconnu par les signataires que dans un délai de 2 années, les commissions décentralisées auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;
- quel que soit leur mode d'organisation du travail, les employeurs ayant recours à la dérogation doivent ouvrir un registre ou tout autre document réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hebdomadaire du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et élargé par le salarié une fois par semaine ;
- il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

(1) La liste de ces communes peut être consultée dans chaque préfecture.

(1) La liste de ces communes peut être consultée dans chaque préfecture.

Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions décentralisées et commission nationale

SNRLH ;

SNC ;

ASMOTEC ;

FNIH,

SNRPO.

FGTA-FO ;

CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Intersyndicale des indépendants (par lettre du 28 juin 1991)

I - COMMISSIONS DECENTRALISEES

[En vigueur étendu](#)

1.1 - Niveau de constitution

Les commissions décentralisées sont instituées au niveau des régions administratives.

Toutefois, dans trois régions :

- Ile-de-France ;

- Provence-Côte d'azur ;

- Rhône-Alpes ;

il est constitué, par dérogation, dans chacune d'elles, deux régions distinctes de plein exercice, délimitées comme suit :

1° Région Ile-de-France

D'une part Ile-de-France 1, comprenant :

- 75 : Paris intra-muros ;

- 92 : Hauts-de-Seine ;

- 93 : Seine-Saint-Denis ;

- 94 : Val-de-Marne.

D'autre part, Ile-de-France 2, comprenant : les autres départements de la région Ile-de-France.

2° Provence-Côte d'Azur

D'une part :

Côte d'azur comprenant : Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Var.

D'autre part :

Provence comprenant : Bouches-du-Rhône, Vaucluse, Hautes-Alpes.

3° Rhône-Alpes

D'une part :

Rhône-Alpes comprenant les départements de la région , à l'exception de Savoie et Haute-Savoie.

D'autre part :

Savoies, comprenant Savoie et Haute-Savoie.

Ces dérogations sont limitatives. Toute nouvelle dérogation ne pourrait être décidée que par un accord collectif modifiant le présent texte.

1.2 - Composition

Conformément à l'article 9 de l'accord du 2 mars 1988, chaque commission décentralisée est constituée à parts égales de représentants des syndicats signataires ou ayant adhéré à l'accord, dans la limite de dix pour le collège salarié et dix pour le collège employeur.

Chaque délégation doit être composée d'au moins 50 % de professionnels en exercice depuis 18 mois au moins ou deux saisons consécutives dans le ressort de la commission.

Elle peut être complétée :

- par des professionnels exerçant effectivement ladite profession, même en dehors du ressort de la commission et ce depuis au moins 5 ans ;
- par des retraités ayant exercé la profession, même en dehors du ressort de la commission, pendant au moins 10 ans ;
- par des représentants nationaux ou régionaux appartenant aux organisations syndicales signataires de l'accord du 2 mars 1988 et de ses avenants (ou y ayant adhéré ultérieurement) et exerçant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des HCR.

La profession est définie par référence au champ d'application de l'accord du 2 mars 1988.

La commission se dotera d'un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les postes de vice-président et de secrétaire sont détenus alternativement tous les deux ans par deux membres d'un même collège, différent de celui dont sont issus le président et le secrétaire adjoint.

Les propositions seront faites par chaque collège, selon la règle paritaire.

1.3 - Rôle des commissions décentralisées

Leur rôle est limité en application de l'article 9 de l'accord du 2 mars 1988 et de l'avenant n° 2 à l'accord en question portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail tels qu'ils résultent de cet accord.

Le pouvoir de la commission s'exerce comme suit :

- a) Lorsque la commission décentralisée est saisie de l'application de l'accord du 2 mars 1988 sur la base de l'article 9 précité, cette commission statuera dans les trente jours de la saisine.
- b) Lorsque la commission décentralisée exerce un pouvoir nominatif en application de l'avenant n° 2 (soit au-delà de la période transitoire de 2 ans), la décision rendue dans les trente jours est du ressort de la commission décentralisée.

Toutefois, la commission nationale est saisie en appel en cas de divergence persistante au niveau de la commission décentralisée rendant impossible toute détermination de la saison.

Tout appel interjeté devant la commission nationale suspend la décision de la commission décentralisée.

1.4 Saisine et mode de délibération

La commission est saisie par une des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement, ou par un salarié ou un employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressé au siège de la commission, exprimant les motifs de la saisine.

La commission se réunit dans les trente jours suivant la réception de la lettre.

La commission ne peut délibérer que paritairement et en présence d'au moins deux représentants de chaque collège.

Elle se prononce par un vote.

Le vote se fait à raison d'une voix par collège.

Un procès-verbal prend acte de la délibération de la commission.

II - COMMISSION NATIONALE

En vigueur étendu

2.1 - Institution de la commission

Cette commission est instituée en application de l'article 9 de l'accord et son rôle est limité aux questions portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail tels qu'ils résultent de cet accord et de son avenant n° 2.

2.2 - Composition

Elle est composée paritairement d'un représentant par organisation patronale signataire ou ayant adhéré postérieurement à l'accord et ses avenants et d'un nombre

égal de représentants des organisations de salariés répondant aux mêmes conditions dans la limite de dix représentants par collège.

Ces organisations syndicales choisiront leurs représentants parmi les membres élus ou permanents de leur organisation ayant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des hôtels, cafés, restaurants.

Le bureau de la commission nationale sera choisi selon la procédure utilisée pour les commissions décentralisées, telles que prévues à l'article 1.2.

2.3 - Rôle de la commission nationale au plan national

Elle est saisie en appel (conformément à l'article 1.3 b) et directement des questions qui n'auraient pu être traitées par l'une des commissions décentralisées du fait d'un défaut de constitution régulière de celle-ci.

A titre transitoire, elle est éventuellement saisie, dans le cadre de l'avenant n° 2 à l'accord du 2 mars 1988.

Elle joue le rôle de conseiller des commissions décentralisées en fournissant à celles-ci toutes les informations nécessaires à leur bon fonctionnement.

2.4 Mode de délibération et saisine

La saisine et le mode de délibération de la commission nationale sont identiques à ceux des commissions décentralisées.

III - DISPOSITIONS COMMUNES

En vigueur étendu

En application de l'article 9 de l'accord, les employés de la profession siégeant dans les commissions décentralisées ou dans la commission nationale visée ci-dessus bénéficient du maintien du salaire dans la limite de 2 jours par an et par siège attribué à chaque organisation syndicale.

La participation du salarié à ces commissions ne doit entraîner aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail ou sur le déroulement de sa carrière.

La date de la réunion de la commission doit être fixée de manière à permettre au salarié de remplir son obligation de prévenance à l'égard de son employeur au moins 5 jours à l'avance.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 3 avril 1988

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 2 mars 1988 sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 3 février 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 avril 1988 portant extension de l'accord national du 2 mars 1988 sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière;
Vu l'avenant n°1 du 26 septembre 1988 (une annexe) à l'accord national susvisé;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 25 novembre 1988;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 2 mars 1988, les dispositions de l'avenant n°1 du 26 septembre 1988 (une annexe) à l'accord national susvisé.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 21 février 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 avril 1988 et l'arrêté du 24 janvier 1989 portant extension de l'accord national du 2 mars 1988 sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière et de l'avenant qui l'a complété ;
Vu l'avenant n°2 du 8 novembre 1989 à l'accord national susvisé;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 15 décembre 1989;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 2 mars 1988, les dispositions de l'avenant n°2 du 8 novembre 1989 à l'accord national susvisé.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord national sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière. JORF 17 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1990, portant extension de l'accord national du 2 mars 1988 sur la durée du

travail dans l'industrie hôtelière et des textes qui l'ont modifié ou complété ;
Vu l'accord du 3 avril 1991 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 28 mai 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 2 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 avril 1991 conclu dans le cadre de l'accord national susvisé relatif aux commissions décentralisées et à la commission nationale, à l'exclusion des termes "signataires ou ayant adhéré ultérieurement" figurant à l'article 1.4.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un mois de salaire
- ◇ 4 736 euros
- ◇ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◇ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◇ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◇ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.
Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2453-6